



X Convegno Società Italiana di Sociologia Economica

Valutazione della qualità della formazione professionale in Italia: Evidenze empiriche e prospettive di policy nel quadro EQAVET

Laura Evangelista,
Concetta Fonzo
INAPP, NATIONAL REFERENCE POINT EQAVET

Massimiliano Mazzanti, Nicolo Barbieri,
Alessandro Montanaro
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA, SEEDS

Firenze, 30 gennaio 2026



Co-funded by
the European Union



CONTENUTI

INTRODUZIONE

OBIETTIVI

REVIEW DELLA LETTERATURA

GLI INDICATORI EQAVET

MODELLO CONCETTUALE

CONCLUSIONI



Il presente studio si inserisce nel quadro delle attività di supporto al gruppo di ricerca: Accreditemento e qualità della formazione

Obiettivo: rafforzare la capacità del sistema italiano di misurare e valutare la qualità dell'istruzione e formazione professionale in modo coerente con il quadro europeo EQAVET.

In particolare, l'attività ambisce a:

- Ricostruire il quadro teorico e istituzionale della qualità nella formazione;
- Analizzare l'evoluzione del framework EQAVET e la sua applicazione in Italia;
- Verificare la possibilità di associare in modo sistematico gli indicatori EQAVET alle principali fonti di dati disponibili.



- La misurazione della qualità della formazione rappresenta una sfida concettuale e operativa (Rowley, 1996; Brennan, 2023).
- La qualità non coincide con la sola dotazione di risorse o con la soddisfazione percepita, ma riguarda la capacità dei sistemi formativi di produrre esiti rilevanti:
 - occupabilità, qualità del lavoro, coerenza tra competenze e mansioni, equità.
- La letteratura più recente evidenzia come indicatori di input o di processo siano insufficienti se non accompagnati da misure di outcome e di valore aggiunto (Falch et al., 2022; Carrell & West 2010; Braga et al. 2014) .
- Tuttavia, la ricerca di metriche “oggettive” comporta il rischio di ridurre la qualità a ciò che è facilmente misurabile, trascurando dimensioni più qualitative ma centrali per le politiche pubbliche.



Le evidenze empiriche mostrano che la qualità della formazione incide in modo significativo sugli esiti occupazionali, ma con effetti eterogenei nel tempo e tra gruppi di individui (Card et al., 2018).

Nel contesto dell'istruzione superiore, studi dimostrano che misure di qualità fondate sui redditi futuri permettono di identificare differenze sistematiche tra istituzioni, anche a parità di caratteristiche iniziali degli studenti (Falch et al., 2022).

Al contrario, indicatori soggettivi come le valutazioni degli studenti risultano scarsamente informativi sulla qualità effettiva (Carrell & West, 2010; Braga et al., 2014).

Nel campo della formazione professionale, i risultati suggeriscono che gli esiti positivi sono fortemente associati alla qualità dell'investimento per partecipante, più che a semplici caratteristiche strutturali degli enti formativi.



- Analisi su programmi di training mostrano infatti che percorsi caratterizzati da maggiori risorse dedicate producono migliori risultati in termini di salari e qualità del lavoro (Galdo & Chong, 2012).
- Meta-analisi su un ampio numero di valutazioni indicano inoltre che gli effetti della formazione tendono a emergere soprattutto nel medio-lungo periodo e risultano più marcati per specifici gruppi, come le donne e i disoccupati di lunga durata (Card, Kluge & Weber, 2018).
- Accanto agli esiti economici, studi recenti mettono in luce l'importanza della qualità del job match, mostrando che la formazione contribuisce a migliorare la coerenza tra competenze acquisite e mansioni svolte, con effetti positivi sulla soddisfazione lavorativa e sulla stabilità occupazionale nel tempo (Zhang et al., 2021).
- Nel complesso, la letteratura supporta un approccio alla qualità fondato su outcome multipli, coerente con l'impostazione del framework EQAVET.

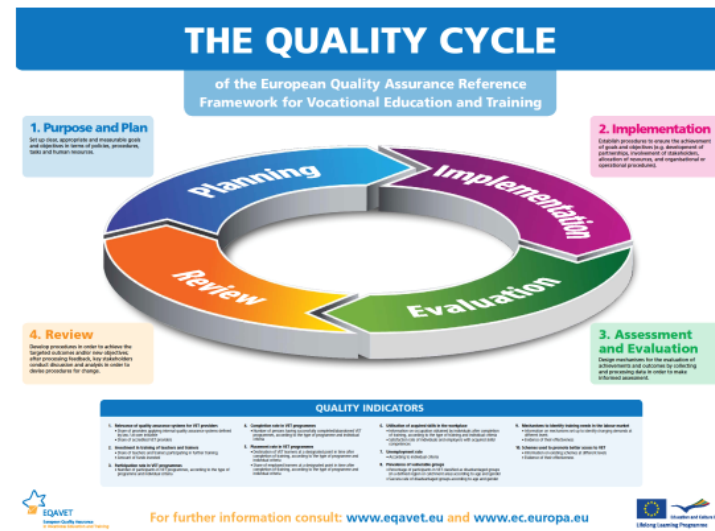


IL FRAMEWORK EQAVET: LOGICA E STRUTTURA



EQAVET nasce come quadro di riferimento europeo per promuovere il miglioramento continuo della qualità dell'istruzione e formazione professionale. Il suo fulcro è il ciclo Plan-Do-Check-Act, che invita i sistemi formativi a collegare programmazione, attuazione, valutazione e revisione delle politiche.

Il framework non impone un modello unico, ma fornisce criteri, descrittori e indicatori comuni, lasciando agli Stati membri la flessibilità di adattarli ai propri contesti istituzionali. La qualità viene così intesa come processo dinamico, non come adempimento formale.



I 10 INDICATORI EQAVET: COSA MISURANO



I dieci indicatori EQAVET coprono l'intero ciclo della qualità: dagli investimenti nei sistemi di garanzia e nella formazione dei docenti, alla partecipazione e al completamento dei percorsi, fino agli esiti occupazionali, all'utilizzo delle competenze e all'inclusione dei gruppi vulnerabili. Il set include indicatori quantitativi e qualitativi, e riflette una concezione ampia della qualità, che non si limita al tasso di occupazione ma considera anche la coerenza tra formazione e lavoro, i fabbisogni del mercato e l'accessibilità dei percorsi.



Offerta di Formazione Professionale (OFP)

Consente di osservare in modo sistematico le caratteristiche delle strutture formative, le attività erogate, le risorse umane e i processi di programmazione.

La struttura repeated cross-section consente analisi trasversali robuste e, in parte, anche approcci longitudinali, avvicinando la valutazione empirica alla logica del ciclo di qualità EQAVET. Un passaggio cruciale per l'implementazione del quadro EQAVET è il collegamento degli indicatori a fonti di dati effettivamente disponibili, individuando ove necessario integrazioni informative.

L'indagine OFP, rivolta alle strutture formative accreditate, rappresenta il perno informativo per la dimensione di offerta, fornendo dati su:

- accreditamento e sistemi di garanzia della qualità
- composizione e caratteristiche dell'offerta formativa
- modalità di erogazione e gestione delle risorse umane
- cooperazione territoriale e innovazione



Altre indagini INAPP su individui e imprese contribuiscono prevalentemente agli indicatori di esito e alla dimensione di utilizzo delle competenze.

Copertura degli indicatori EQAVET (1–3)

- Indicatore 1 – Qualità e accreditamento: OFP rileva status di accreditamento e adozione di dispositivi di qualità; l'indagine INAPP sui modelli di qualità consente stime sulla diffusione dei sistemi di assurance.
- Indicatore 2 – Investimenti nei formatori: OFP fornisce informazioni su attività di aggiornamento del personale (2022–2024), obiettivi formativi e criticità, utili per identificare gap di competenze e orientare le politiche.
- Indicatore 3 – Partecipazione: OFP consente la costruzione di indicatori di accesso e intensità (corsi, ore, allievi), distinti per tipologia di finanziamento.



Copertura degli indicatori EQAVET (4–10)

- Indicatore 4 – Completamento: lacuna informativa nell'OFP; necessario il ricorso a dati amministrativi regionali su iscrizioni, abbandoni e qualifiche, armonizzati e integrabili.
- Indicatore 5 – Inserimento lavorativo: coperto da indagini sugli esiti IeFP e da survey come PLUS; limite principale è l'assenza di un legame micro tra individuo ed ente erogatore.
- Indicatore 6 – Utilizzo delle competenze: misurato indirettamente da OFP; per la skill use sono necessarie integrazioni con survey su individui (PLUS, Qualità del Lavoro, INDACO-Adulti, PIAAC).
- Indicatore 7 – Disoccupazione: indicatore di contesto, alimentabile da fonti statistiche territoriali.
- Indicatore 8 – Categorie vulnerabili: OFP raccoglie informazioni sulla composizione socio-demografica; il potenziale analitico cresce se integrato con dati di esito per sottogruppi.
- Indicatori 9–10 – Fabbisogni e accesso: OFP documenta l'esistenza di procedure di analisi dei fabbisogni e servizi offerti; resta aperta la questione dell'efficacia reale di tali pratiche.



Per rendere EQAVET analiticamente operativo è necessario esplicitare un **modello concettuale** che chiarisca la **catena causale** attesa tra **politiche, processi formativi e risultati**. L'obiettivo è collegare in modo sistematico i dieci indicatori EQAVET a variabili di input, processo e output, rendendo trasparente il meccanismo di funzionamento del sistema.

Input (indicatori 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10): Gli input rappresentano fattori che influenzano i risultati formativi prima e durante il processo di erogazione. Essi includono:

- sistemi di garanzia della qualità e accreditamento;
- investimenti nella formazione e nell'aggiornamento dei formatori;
- partecipazione e intensità dei programmi formativi;
- condizioni del mercato del lavoro locale;
- inclusione di gruppi vulnerabili;
- meccanismi di analisi dei fabbisogni;
- sistemi di accesso e servizi di orientamento.

Tali variabili operano a scale diverse: micro (ente, corso), meso o macro (contesto territoriale, disoccupazione), e definiscono il perimetro delle condizioni iniziali del processo formativo.



Processo: il completamento come variabile intermedia (indicatore 4)

Il tasso di completamento rappresenta un outcome prossimo e, al tempo stesso, un mediatore tra input e risultati finali. Migliori pratiche di qualità, investimenti nei formatori, tutoraggio, personalizzazione e orientamento dovrebbero ridurre gli abbandoni e aumentare il completion rate. L'effetto è particolarmente rilevante per i gruppi vulnerabili, per i quali la qualità dell'accompagnamento incide in modo sostanziale sulla probabilità di successo.

Output finali (indicatori 5 e 6)

- Inserimento lavorativo: dimensione prevalentemente quantitativa, misurabile tramite tassi di occupazione e qualità contrattuale.
- Utilizzo delle competenze: dimensione qualitativa, legata al match tra competenze acquisite, mansioni svolte e soddisfazione lavorativa.

Congiuntamente, questi output definiscono l'efficacia della formazione in termini di occupabilità e adeguatezza delle competenze.



Struttura causale, selezione ed equità

Il modello suggerisce una struttura causale in cui gli input influenzano il completamento e, attraverso di esso, gli esiti occupazionali. Il completamento è un mediatore parziale: alcune variabili di input possono avere effetti diretti sugli output, incidendo sulla qualità e pertinenza delle competenze. Ignorare la variabile intermedia può tuttavia produrre interpretazioni distorte, confondendo selezione e qualità.

Equità come dimensione della qualità

L'indicatore 8 impone analisi eterogenee per età e genere: gli effetti della qualità possono differire tra sottogruppi. L'equità non è un vincolo esterno, ma una dimensione intrinseca della qualità: un sistema non può dirsi efficace se migliora i risultati medi amplificando le disuguaglianze.

Valore del modello

Il modello orienta sia la costruzione dei dati (quali variabili misurare e come integrarle), sia i metodi di analisi, indicando la priorità di misure sistematiche del completamento e di analisi longitudinali. Su questa base è possibile definire strategie econometriche coerenti e un'agenda per l'infrastruttura informativa, come discusso nella sezione successiva.



Evitare ispezione formale e adempimento burocratico

La traduzione operativa di EQAVET richiede un equilibrio tra valutazione, incentivi e apprendimento organizzativo.

Gli indicatori devono orientare i comportamenti, ma anche rafforzare le capacità degli enti.

- Integrazione accreditamento–monitoraggio
- L'accREDITamento come soglia minima di qualità organizzativa (requisiti, procedure, trasparenza).

Gli indicatori EQAVET come strumento di feedback ex post e di apprendimento continuo.

Implicazioni operative

- definizione di un cruscotto essenziale di indicatori comparabili, con protocolli comuni;
- produzione di report periodici di sistema e di provider, con benchmark territoriali;
- utilizzo sistematico delle evidenze per programmazione regionale e revisione dei requisiti di accreditamento.



Finanziamento e incentivi

L'uso di componenti premiali può sostenere il miglioramento, ma comporta rischi di selezione e gaming. La letteratura suggerisce di mitigare tali rischi tramite:

- indicatori **corretti per contesto e composizione degli utenti**;
- set bilanciati che includano **equità e inclusione**;
- pesi e soglie trasparenti;
- audit qualitativi e **peer review** a supporto dei dati quantitativi.

Innovazione didattica e work-based learning

EQAVET+ enfatizza risultati di apprendimento e formazione in impresa. La leva di policy è spostare l'attenzione dalla quantità alla **qualità dell'esperienza**, monitorando tutoraggio, coerenza formativa e valutazione delle competenze, integrandoli nel ciclo PDCA.

Fabbisogni, governance e trasparenza

- Rafforzare reti territoriali stabili e usare **fonti informative multiple** per anticipare i fabbisogni.
- Tradurre l'analisi dei fabbisogni in **revisioni tracciabili dei curricula**.
- Promuovere una **trasparenza responsabile**: dati pubblici a livello di sistema, report riservati e orientati al miglioramento per i provider.





GRAZIE PER LA VOSTRA ATTENZIONE

Massimiliano Mazzanti massimiliano.mazzanti@unife.it

Laura Evangelista l.evangelista@inapp.gov.it

Concetta Fonzo c.fonzo@inapp.gov.it

