

XXIV Rapporto sulla Formazione Continua Annualità 2023-2024

ESTRATTO



L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese. L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 del FSE+, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni (Piano Inapp 2023-2026), ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey. L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

Presidente: *Natale Forlani*
Direttore generale: *Loriano Bigi*

INAPP
Corso d'Italia, 33
00198 Roma
Tel. + 39 06854471
www.inapp.gov.it

Il XXIV Rapporto sulla formazione continua è stato elaborato dall'Inapp (Gruppo di ricerca Formazione continua e Apprendimento degli adulti e Struttura II - Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo sociale europeo con la collaborazione della Struttura III - Ufficio di statistica e supporto metodologico) per conto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (Coordinatori del Rapporto: Roberto Angotti e Davide Premutico).

Il testo completo del Rapporto è disponibile sul portale dell'Inapp.

Il Rapporto, a seguito dell'iter parlamentare previsto dall'art. 66, co. 3, della Legge 17 maggio 1999 n. 144, sarà disponibile come "Relazione sulla Formazione Continua in Italia (Annualità 2023 - 2024)" sui portali della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica.

Il presente Estratto contiene l'Executive Summary e una selezione di tabelle e grafici presenti nella Parte I e II del Rapporto oltre alla Bibliografia, ai Riferimenti normativi e ad un'Appendice.

Executive summary a cura di Roberto Angotti, Giuditta Occhiocupo, Davide Premutico

Gruppo redazionale: Roberto Angotti, Monica Benincampi, Simona Carolla, Maria Laura Marini, Elena Murtas, Giuditta Occhiocupo, Davide Premutico, Vitalia Schirru

Testo chiuso a dicembre 2024
Pubblicato ad aprile 2025
Finito di stampare ad aprile 2025
da FR.AM. PRINT s.r.l.
Via Panfilo Castaldi, 24 - 00153 Roma

Impaginazione ed editing a cura di *Valentina Orienti*
Ha collaborato all'editing grafico *Valentina Valeriano*

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Alcuni diritti riservati [2025] [INAPP]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale
Condividi allo stesso modo 4.0. Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



Indice

Executive summary	5
Selezione delle tabelle e dei grafici presenti nel Rapporto	31
Appendice II - Fondi Interprofessionali autorizzati e organizzazioni promotrici	57
Bibliografia	61
Riferimenti normativi	67

Executive summary

Il Rapporto sulla Formazione continua in Italia, giunto alla sua XXIV edizione, offre un'ampia analisi sulla partecipazione formativa degli adulti, sulla domanda e offerta di formazione per gli occupati (dipendenti e autonomi) e sul ruolo della Formazione continua per affrontare le transizioni digitale, ecologica e demografica, con riferimento al biennio 2023-2024¹.

I dati quantitativi e qualitativi e le evidenze che emergono dal Rapporto devono quindi essere letti nell'ambito di un quadro di coordinamento strategico degli interventi definiti a livello nazionale per rispondere alla sfida dei fabbisogni di competenze e professionalità derivanti dalle transizioni in atto, alla luce dei principi trasversali delineati nel PNRR, delle novità ordinamentali introdotte dal decreto legge n. 48 del 4 maggio 2023 convertito con legge 3 luglio 2023, n. 85 (decreto lavoro) e relativi decreti attuativi e di altri atti normativi e documentali strategici, di rilievo europeo, nazionale ed internazionale.

Tali principi danno ulteriore impulso ai paralleli processi evolutivi che caratterizzano sia il mercato e le politiche del lavoro sia il sistema e le politiche dell'istruzione e della formazione professionale per la realizzazione di un modello di politiche attive caratterizzato da una serie di elementi innovativi.

Tra essi occorre segnalare i seguenti: sviluppo di nuovi strumenti di incrocio domanda e offerta di lavoro; promozione della collaborazione tra istituzioni pubbliche, centri per l'impiego e attori del settore privato per diversificare l'offerta di servizi e di formazione e ridisegnare i percorsi di istruzione, formazione professionale e riqualificazione, in modo da potenziare le competenze necessarie alle aziende e al mondo produttivo; maggiore riconoscimento della formazione sul lavoro, delle microcredenziali e del sistema di certificazione delle competenze; implementazione di sistemi di analisi *ex ante* del mercato del lavoro; monitoraggio degli effetti occupazionali della formazione finanziata; sviluppo di sistemi formativi per contrastare l'impatto dell'invecchiamento demografico e l'inclusione degli occupati più anziani nei processi di apprendimento.

La messa a punto di azioni ed interventi basati su tali principi, finalità e fattori di innovazione dovrebbe infatti contribuire all'attuazione di un sistema organico che tenga conto delle esigenze professionali e lavorative di giovani e adulti e delle aziende che operano sul territorio nazionale.

Un sistema organico nel quale la formazione, l'acquisizione, l'accrescimento e lo scambio

¹ Il biennio 2023-2024 è stato caratterizzato dal conseguimento di target, *milestone* e obiettivi (in particolare quelli connessi alla Missione M5, C1, intervento 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione e Missione 4 per quanto attiene al sistema dell'istruzione) stabiliti e revisionati dal nuovo PNRR modificato dalla Decisione del Consiglio UE di dicembre 2023.

intergenerazionale di competenze, soprattutto nei settori maggiormente interessati dalla transizione ecologica, demografica e digitale (tenendo presente il crescente ricorso all'Intelligenza Artificiale - IA) rappresentano tasselli fondamentali per agevolare la crescita sociale ed economica del Paese.

Il Rapporto è suddiviso in due parti: la prima è dedicata all'analisi dell'evoluzione istituzionale e normativa del contesto nel quale i sistemi di istruzione e formazione professionale sono chiamati a svolgere la loro funzione strategica. In essa si riporta il quadro informativo relativo alla partecipazione alle attività formative da parte degli adulti (compresi i gruppi vulnerabili), in Europa ed in Italia, e alla funzione della formazione continua per la riduzione del *mismatch*, l'acquisizione e l'aggiornamento di competenze sia in azienda che nella PA per affrontare le sfide della transizione digitale, ecologica, della sostenibilità ambientale e della transizione demografica, con particolare riguardo anche al tema dell'apprendimento intergenerazionale. Nella seconda parte si prendono in considerazione le *policy* di formazione continua attivate nel periodo osservato, con particolare attenzione sia a quelle messe in campo a livello regionale, sia a quelle gestite dai Fondi paritetici interprofessionali. Di seguito si entra nel dettaglio delle due parti.

PARTE I – ANALISI DELL'EVOLUZIONE DEL CONTESTO

La prima parte del Rapporto si articola in quattro capitoli finalizzati ad analizzare e ricostruire il contesto nel quale si sono sviluppate, nel biennio di riferimento, le opportunità, la partecipazione e gli investimenti in attività formative in Europa e in Italia per gli adulti (compresi i soggetti vulnerabili), i lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato e gli autonomi, alla luce delle principali sfide che caratterizzano i sistemi formativi e, in generale, le politiche attive del lavoro. Vengono quindi offerti elementi conoscitivi derivanti dalle indagini statistiche internazionali (Eurostat, OECD, Cedefop) e nazionali (Istat, Inapp), da ricerche tematiche Inapp e da altre fonti normative e documentali, in merito a punti di forza e di criticità relativi all'esigenza di acquisizione di competenze e di riqualificazione professionale attraverso una formazione adeguata ad affrontare la transizione digitale e il ricorso a strumenti quali l'IA, la transizione green e il fenomeno dell'invecchiamento demografico.

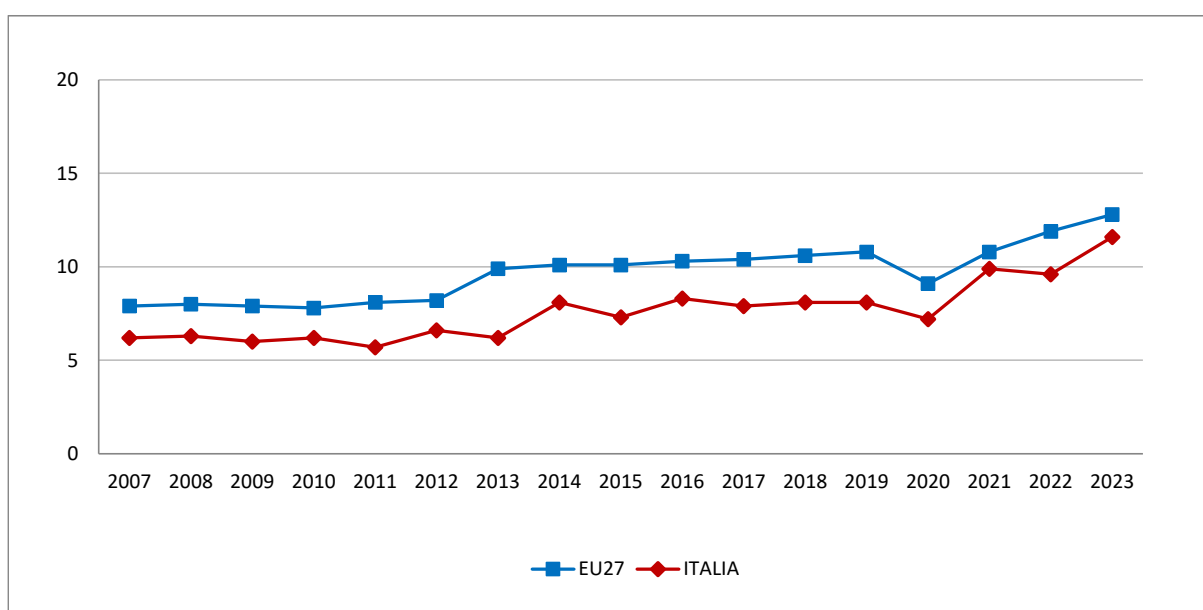
Il primo capitolo, suddiviso in sei paragrafi, è dedicato all'analisi della partecipazione formativa degli adulti, compresi i principali gruppi vulnerabili (occupati *low-skilled*, disoccupati, donne, over 50 e inattivi/NEET), e al ruolo della formazione continua per la riduzione del mismatch tra domanda e offerta di competenze sul lavoro, anche in rapporto al fabbisogno connesso alle transizioni green e digitali, alle prospettive del lavoro autonomo e all'evoluzione istituzionale e normativa che connota il contesto di riferimento.

Il paragrafo 1.1 approfondisce la descrizione del posizionamento del nostro Paese nel contesto europeo, attraverso la lettura dell'indicatore di *benchmark* relativo all'*adult learning* posto dalla Unione europea. Viene rilevato come, a fronte dei significativi progressi raggiunti dall'Italia nel campo delle politiche formative, grazie ad iniziative che hanno migliorato la sinergia tra il sistema

formativo e il mercato del lavoro, con l'obiettivo di accrescere le competenze della forza lavoro e adeguarle alle esigenze di un'economia sempre più competitiva e dinamica, permangono alcuni elementi di criticità. Tra essi si evidenziano: un problema nell'accesso alla formazione che appare ancora influenzato da disuguaglianze legate al genere, all'età e al livello di qualificazione professionale e criticità dovute alle disparità territoriali tra Nord e Sud Italia, con un Mezzogiorno che soffre di un ritardo strutturale rispetto al resto del Paese, in termini di opportunità formative e di risorse disponibili. Tali fattori sono accomunati sia dalla limitata diffusione di una cultura orientata allo sviluppo continuo delle competenze, specie nelle piccole imprese, dove le risorse e le strutture dedicate alla formazione risultano insufficienti, sia da una frammentazione del sistema formativo, caratterizzato da un inadeguato sostegno pubblico che provoca una limitazione all'accesso a percorsi di aggiornamento e riqualificazione professionale. Peraltro, nonostante tali segnali negativi, il fenomeno dell'apprendimento degli adulti mostra interessanti segnali di crescita in termini quantitativi. Infatti, dopo un ciclo più che decennale di piena stagnazione, che ha caratterizzato il periodo fra le due principali crisi (la grande recessione e quella pandemica), il tasso di partecipazione degli adulti (età compresa fra 25 e 64 anni) alle attività di istruzione e formazione ha ripreso a salire, segnando un incremento pari a due punti percentuali rispetto all'anno precedente.

Il trend nel periodo post-pandemico continua a mostrare un andamento altalenante, dopo il crollo verificatosi nell'anno del Covid, una prima ripresa l'anno seguente, il successivo assestamento e la crescita più decisa verificatasi nel 2023, quando il tasso di partecipazione ha raggiunto l'11,6%, superando per la prima volta il tetto del 10% e con un forte incremento rispetto al 2020 (+4,4%) (figura 1).

Figura 1 Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione, Anni 2007-2023, Italia, EU27 (val.%)

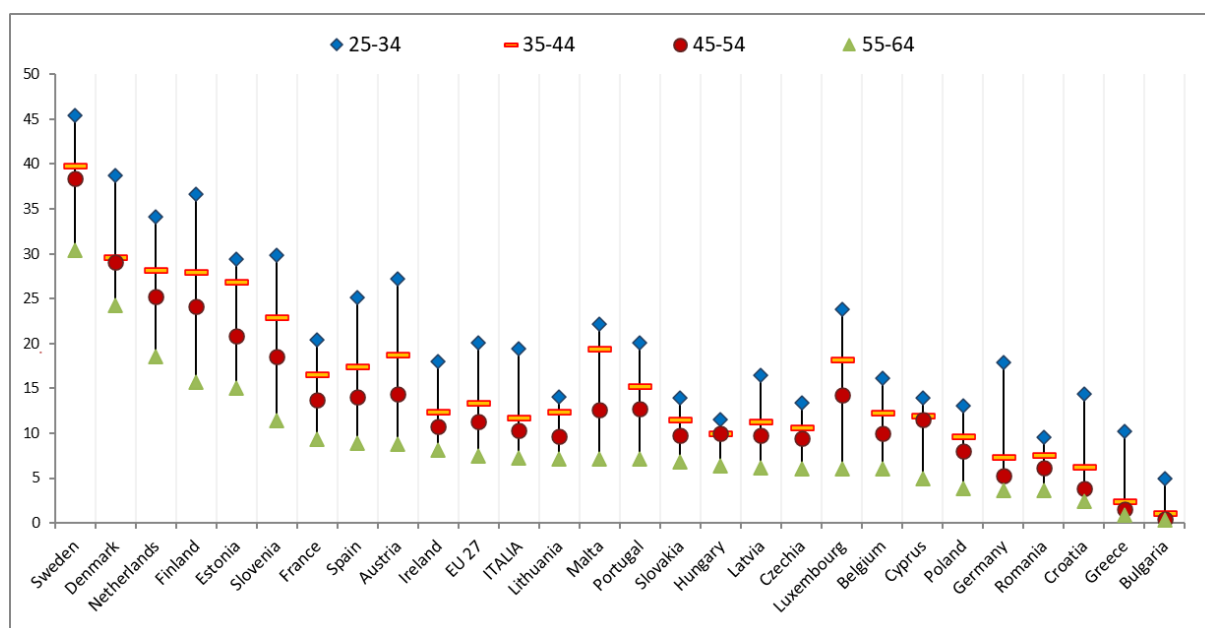


Fonte: elaborazione Inapp su dati Eurostat, Labour Force Survey (LFS)

Anche nel 2023, l'analisi dei tassi di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e formazione in Italia rispetto alla media dell'UE27 rivela significative disuguaglianze, legate a fattori socio-demografici, occupazionali e professionali.

Con riferimento al fattore demografico, dai dati emerge infatti che la partecipazione formativa dei giovani adulti italiani (25-34 anni) è relativamente attiva, mentre diminuisce significativamente con l'aumentare dell'età, evidenziando la necessità di politiche mirate per incentivare l'apprendimento nelle fasce di età più avanzate (figura 2).

Figura 2 Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione nei Paesi dell'Unione europea, per classi di età - Paesi UE27, Anno 2023 (val.%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati Eurostat, Labour Force Survey (LFS)

Con riguardo invece al fattore sociale, si evidenzia come in Italia, rispetto all'UE, un livello di istruzione più elevato sia fortemente correlato ad una maggiore partecipazione alle attività di formazione, suggerendo in tal senso la necessità di interventi mirati per ovviare a questo tipo di disuguaglianza. Infatti, in Italia, il tasso di partecipazione formativa dei laureati risulta essere del 25,2%, superiore alla media europea del 21%, laddove il tasso di partecipazione scende drasticamente all'11,5% per coloro che hanno un'istruzione secondaria superiore (rispetto al 9,8% dell'UE27) e al 3,2% per chi ha un'istruzione di base (contro il 5,2% dell'UE27).

Con riferimento al fattore occupazionale, in Italia, a fronte di un tasso di partecipazione degli occupati del 13%, vicino alla media europea del 13,6%, si riscontra un tasso di partecipazione dei disoccupati significativamente inferiore (6,9%) rispetto alla media europea (14,1%). Questo gap evidenzia la necessità di interventi sul sistema di formazione in modo da aumentare le opportunità di riqualificazione e reinserimento nel mercato del lavoro per i disoccupati. Infine, dai dati si riscontra una chiara disparità tra le diverse categorie professionali: in generale, i dirigenti e

i professionisti tendono ad avere tassi di partecipazione molto più alti rispetto ai lavoratori qualificati e agli operatori di impianti e macchinari. Dalla lettura complessiva dei dati sopra riportati emerge quindi la necessità di sviluppare politiche mirate che incentivino la partecipazione dei gruppi vulnerabili e promuovano una cultura diffusa dello sviluppo delle competenze.

Nel paragrafo 1.2, dedicato all'analisi della partecipazione degli adulti, occupati e non, ad attività formative formali e informali, con specifico riferimento al nostro Paese, viene rilevata una maggiore propensione alla formazione da parte dei giovani (25 e i 34 anni), spesso trainati da un maggior interesse a migliorare le proprie competenze anche per la propria crescita professionale. Le cause potrebbero essere imputabili ad una minore percezione da parte dei più anziani della necessità di investire in formazione continua oppure alle maggiori difficoltà legate al carico di impegni familiari e lavorativi che limitano il tempo disponibile per la formazione. Peraltro, quello che sembrerebbe indurre gli adulti ad investire in formazione è principalmente un interesse di tipo professionale piuttosto che personale (76% vs 24%). Nell'80,5% dei casi, infatti, sono gli occupati che, mossi dal voler migliorare la propria posizione lavorativa, partecipano ad attività di tipo non formale, così come le persone in cerca di occupazione che investono in formazione, in un'ottica di *up-skilling* e *re-skilling* di competenze. Gli inattivi, invece, specie le donne, tendono a partecipare solo a corsi e/o lezioni private principalmente per un interesse personale.

Una tendenza che si rileva anche nel paragrafo 1.3 dedicato all'analisi della partecipazione ad iniziative di formazione continua da parte degli adulti cosiddetti vulnerabili (*low skilled*, disoccupati, donne, over50 e inattivi). In merito, facendo anche riferimento ai risultati dell'Indagine Inapp INDACO-Adulti 2022, è stato ribadito come l'accesso alle attività formative non formali in Italia, tra cui i corsi professionali o i corsi attinenti ad altre attività non professionali, presenti significative disuguaglianze legate alle caratteristiche socio-demografiche degli individui, con alcuni target di popolazione fortemente penalizzati, presentando tassi di partecipazione nettamente inferiori rispetto agli occupati (62,8%). Infatti, tutte le categorie professionali (secondo la classificazione Istat) mostrano una percentuale di partecipazione all'apprendimento non formale superiore al 50%, evidenziando un crescente e diffuso ricorso alla formazione continua e all'aggiornamento delle competenze per tutti i lavoratori, indipendentemente dal settore di appartenenza. L'elevata partecipazione osservata tra gli occupati è in gran parte riconducibile a percorsi di formazione sul luogo di lavoro organizzati dal datore di lavoro, pubblico o privato. Al fine di ridurre lo squilibrio tra la partecipazione alle attività formative tra occupati e la popolazione disoccupata e inattiva sono stati stanziati ingenti fondi e realizzate iniziative con particolare attenzione ai gruppi svantaggiati, come il programma GOL. Ad integrazione dei dati sulla partecipazione formativa degli adulti, si è dedicato un approfondimento alla categoria dei NEET (Not in Education, Employment or Training) che, per definizione, costituiscono un target di giovani che non partecipano ad attività formative, attraverso l'analisi degli indicatori dell'OCSE.

Il paragrafo 1.4, suddiviso nei sottoparagrafi 1.4.1 e 1.4.2, mette in luce le evidenze del lavoro autonomo tradizionalmente inteso e le prospettive connesse all'introduzione di fattori di innovatività. Con riguardo al primo aspetto, alla luce dell'andamento degli ultimi dieci anni, pur assistendo ad una sua lenta decrescita rispetto al lavoro dipendente (in analogia con l'Europa), occorre sottolineare la questione dell'individuazione a livello nazionale di specifiche politiche dedicate a questa "composita galassia", ovvero un aggregato costituito prevalentemente da lavoratori in proprio (la maggioranza), da liberi professionisti e imprenditori e da collaboratori e coadiuvanti (la minoranza), con al suo interno ulteriori specificità. Tra esse, infatti, occorre distinguere tra il lavoro autonomo con dipendenti, più comune tra gli individui con un livello di istruzione più elevato, e il lavoro autonomo individuale (lavoro in proprio), spesso motivato dalla necessità di trovare una valida alternativa al lavoro dipendente, soprattutto per coloro che possiedono bassi livelli di istruzione e formazione con competenze inadeguate per operare negli attuali e futuri scenari del cambiamento. E qui intervengono i profili prospettici legati alla rivoluzione digitale che, in virtù di un progressivo impiego della robotica avanzata e l'IA, potrebbe incidere negativamente sulle prospettive del mercato del lavoro, generando la perdita di posti di lavoro, non troppo qualificati, e la correlativa spinta verso la ricerca di un lavoro autonomo (non sempre qualificato), finalizzato al mantenimento del posto di lavoro.

Nel contempo, si rilevano fenomeni di transizione dal lavoro retribuito a quello autonomo (con dipendenti) di molti lavoratori senior (over 50) altamente qualificati e con retribuzioni elevate, specie per le professioni fortemente collegate al digitale, beneficiando di una maggiore esposizione ad ambienti innovativi. La prospettiva per un lavoro autonomo di qualità, garanzia di uno sviluppo inclusivo e sostenibile, dovrebbe quindi rinvenirsi in una progressiva professionalizzazione diretta ad acquisire una maggiore consapevolezza imprenditoriale di tipo aggregativo e di sistema, specie per coloro che operano in settori tradizionali di prossimità, nel commercio, nel turismo, nell'artigianato e nei servizi. Un altro fattore da considerare per il futuro del lavoro autonomo attiene alle difficoltà generate dal c.d. "inverno demografico", legato all'invecchiamento progressivo della popolazione degli adulti occupati (portando l'età media da 45,7 anni a 46,4 anni, tra l'inizio del 2020 e l'inizio del 2023). In virtù di tale fenomeno il lavoro autonomo dovrebbe essere indirizzato però verso quei settori a maggior valore aggiunto, adeguando necessariamente lo *skills set* di conoscenze e competenze necessarie ad operare come lavoratore indipendente, specie per quei lavoratori dipendenti poco qualificati (soprattutto senior), in uscita da molte imprese e per alcune categorie di lavoratori in proprio che operano in settori tradizionali, al fine di favorirne una più ampia partecipazione ai processi di cambiamento e trasformazione in essere attraverso incisivi investimenti formativi.

Il capitolo si chiude con due paragrafi, l'uno (1.5) dedicato all'analisi della funzione della formazione continua per la riduzione del mismatch tra domanda e offerta di lavoro, attraverso l'analisi delle competenze possedute dagli adulti in Italia e alla previsione del fabbisogno di

competenze digitali e green, anche in relazione all'uso dell'IA, e l'altro (1.6), contenente il consueto approfondimento in merito all'evoluzione istituzionale e normativa dell'offerta di formazione continua a supporto del lavoro privato e pubblico.

In particolare, le analisi descritte nel paragrafo 1.5 hanno come punto di partenza la consapevolezza del ruolo sempre più strategico che sta assumendo il possesso di competenze adeguate in un contesto globale in rapida evoluzione, caratterizzato da una crescente complessità tecnologica e da profondi cambiamenti demografici che stanno trasformando radicalmente il mondo del lavoro, richiedendo agli individui di acquisire e aggiornare costantemente le proprie conoscenze e abilità. La formazione continua rappresenta, pertanto, un investimento fondamentale per garantire l'occupabilità, l'inclusione sociale e la cittadinanza attiva degli adulti. Tuttavia, i dati dell'Adult Education Survey 2022 di Eurostat evidenziano ancora un gap significativo tra l'Italia e la media europea in termini di partecipazione alla formazione degli adulti, con un tasso di partecipazione ad attività di apprendimento non-formale pari al 35,7%, ben al di sotto della media UE (circa 11 punti percentuali). Tali evidenze sono ricavate da Indagini nazionali (1.5.1), tra le quali l'Indagine Istat del 2022 sulle forze di lavoro in Italia (analisi approfondita delle competenze professionali della popolazione tra i 16 e i 74 anni). L'Indagine ha messo in luce sia come il livello di istruzione sia un forte predittore delle competenze possedute, anche tra gli occupati, sia come un basso livello di competenze digitali costituisca un fattore fortemente penalizzante.

Stesse evidenze (1.5.2) emergono dal Rapporto Excelsior sui fabbisogni occupazionali professionali e formativi dell'economia italiana nel "medio termine" (2024-2028) che considera centrali le competenze trasversali (cognitive, sociali, digitali) che affiancheranno le tradizionali competenze tecniche, sempre più supportate da tecnologia e automazione, alla luce dei megatrend come la digitalizzazione, il crescente impegno delle imprese in campo energetico e ambientale e l'invecchiamento della popolazione (particolarmente marcato in Italia), unitamente ai recenti shock globali come conflitti o crisi sanitarie. Attenzione viene altresì dedicata alle competenze connesse all'uso dell'IA (1.5.3). In merito, il rapporto OCSE del 2023 ipotizza una duplice evoluzione: da un lato, una riqualificazione generale delle competenze che coinvolgerà tutti gli adulti e, dall'altro, uno stimolo della domanda di profili altamente specializzati in grado di sviluppare e gestire sistemi di intelligenza artificiale. A completamento di quanto rilevato dal Rapporto OCSE, viene proposto un approfondimento specificatamente dedicato alle competenze green (box 1.2).

In linea di continuità con le ultime edizioni, in questa sezione del Rapporto (paragrafo 1.6) si fornisce una sintetica analisi dei principali atti normativi e documentali emessi tra il 2023 e il 2024 relativi all'offerta di formazione continua (intesa come una *species* della formazione professionale) degli adulti occupati nell'ambito del lavoro privato e alle dipendenze della PA.

Dato che anche nel biennio di riferimento non sono state adottate norme specificatamente rivolte

alla regolazione del sistema di formazione continua dei lavoratori, nell'analisi interpretativa si è, come di consueto, fatto riferimento a provvedimenti aventi ad oggetto materie correlate (PNRR, lavoro, certificazione delle competenze, attività produttive, transizione digitale, ecologica e amministrativa ecc.), nei quali sono state inserite disposizioni aventi un impatto anche sugli interventi di formazione professionale continua nell'ambito del lavoro privato e pubblico. Nel tentativo di sistematizzare il complesso, variegato e disomogeneo quadro regolatorio di azioni per la promozione e lo sviluppo di interventi formativi per gli occupati, sono stati quindi tenuti presenti alcuni dei principali atti normativi di derivazione europea (es. revisione del PNRR e Regolamento UE sull'intelligenza artificiale) e di rilievo nazionale generale (autonomia differenziata e determinazione dei LEP ecc.) che hanno avuto e/o potrebbero avere un impatto anche sulle policy e sulla governance degli strumenti di politica attiva del lavoro, tra i quali rientra appunto la formazione continua degli adulti occupati. Sono stati presi in considerazione anche due atti normativi che regolamentano gli incentivi alla formazione professionale dei lavoratori: l'uno, del MIMIT – Ministero delle Imprese e del Made in Italy di concerto con il MEF – Ministero dell'Economia e delle finanze, dedicato al Piano 5.0 e, l'altro, del MIT – Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti, relativo al settore dell'autotrasporto.

Nel complesso è stata ancora una volta sottolineata l'esigenza di delineare un atto normativo focalizzato a disciplinare in maniera organica la tematica della formazione continua e, più specificatamente, il diritto soggettivo all'incremento delle conoscenze e delle competenze per tutta la durata della vita lavorativa.

Il capitolo 2, nel riportare le principali evidenze relative al ruolo della formazione continua nell'ambito del lavoro privato e pubblico per affrontare adeguatamente le sfide della transizione digitale, si apre con il paragrafo 2.1 che riproduce le principali linee direttrici dettate dall'UE per il decennio digitale. In via prioritaria, si fa riferimento alle indicazioni del Piano d'azione del 2024 della Commissione europea. Il Piano, finalizzato ad affrontare la problematica relativa alle carenze di manodopera e di competenze nell'UE, mira ad indicare misure immediate e a medio termine che la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali dovrebbero porre in atto per risolvere tali criticità, individuando i gruppi attualmente sottorappresentati nel mercato del lavoro, che includono: donne, lavoratori con basse competenze, anziani, giovani NEET, persone con background migratorio, appartenenti a minoranze razziali o etniche e persone con disabilità. Tra i cinque settori di intervento chiave indicati dal Piano è stato inserito il sostegno allo sviluppo di competenze, formazione e istruzione per cui è stata richiesta una maggiore collaborazione tra istruzione, formazione professionale e mercato del lavoro, per aumentare la rilevanza delle competenze acquisite. La formazione continua è considerata essenziale per l'adattamento della forza lavoro alle nuove esigenze di competenze. Ulteriori riferimenti provenienti dall'UE ed aventi un impatto sulle policy formative degli Stati membri sono da rinvenirsi sia nel "Piano d'azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali" che prevede che il 60% degli adulti partecipi alla formazione

annuale entro il 2030 sia nell'Agenda per le competenze per l'Europa del 2020. Quest'ultima, con le sue 12 azioni proposte (tra le quali si sottolineano quelle già in atto relative ai conti individuali di apprendimento-ILA, alle micro-credenziali, ai percorsi di miglioramento del livello delle competenze degli adulti scarsamente qualificati e all'istruzione e formazione professionale) per le transizioni digitale e verde, può essere intesa come il quadro strategico di riferimento per affrontare il miglioramento delle competenze e la riqualificazione, promuovere una ripresa equa e garantire la competitività e rafforzare la resilienza.

In tale ambito devono quindi essere collocati gli approcci a nuove forme di apprendimento e certificazione, previsti dalle micro-credenziali per le quali il Consiglio UE nel 2022 ha raccomandato agli Stati membri di adottare un approccio europeo, attraverso l'applicazione di una definizione comune e di norme e principi chiave per la loro concezione e rilascio. Tale approccio mira a garantire che le micro-credenziali siano riconosciute e trasferibili tra i diversi sistemi di istruzione e formazione dei Paesi UE, in modo da sostenerne lo sviluppo, l'attuazione e il riconoscimento come parte integrante delle strategie nazionali per le competenze.

Pertanto, secondo il Cedefop, le evidenze sul loro impatto sono ancora in fase di analisi, sottolineando l'importanza della sfida politica di garantire la fiducia dei datori di lavoro nel loro valore che potrebbe essere positivamente influenzata dalla digitalizzazione dei processi di apprendimento. In merito, con specifico riguardo alla formazione digitalizzata, correlata con l'approccio europeo alle micro-credenziali, in Italia, a fronte di una loro diffusione nelle aziende, permangono criticità relative all'accesso dovute al perdurante divario digitale, in particolare al basso livello di competenze digitali, e alla conseguente necessità di porre maggiore attenzione alla qualità dei contenuti e delle piattaforme digitali, al fine di facilitarne l'adozione su larga scala. Tuttavia, le iniziative (PNRR e FSE+) per sviluppare il sistema di istruzione e formazione professionale (IFP), il reinserimento lavorativo dei NEET e le politiche attive del mercato del lavoro potrebbero avere effetti positivi per la risoluzione di tali criticità. Pertanto, l'obiettivo europeo per il decennio digitale di raggiungere l'80% della popolazione tra i 16 e i 74 anni con competenze digitali di base entro il 2030 è ancora lontano. Nel 2023, infatti, solo il 45,9% degli adulti in Italia risulta possedere competenze digitali adeguate, laddove il 36,1% ha competenze insufficienti e il 5,1% non ha alcuna competenza. L'Italia è tra i Paesi europei con la percentuale più bassa di persone con competenze digitali di base, distaccandosi di circa 10 punti percentuali dalla media dell'UE27. Infatti, considerando i titoli di istruzione, il livello di competenze digitali in Italia è significativamente inferiore alla media europea, soprattutto tra coloro con un basso livello educativo (22,57% contro una media EU del 33,71%) mentre sono in linea con la media europea i dati relativi ai titoli di studio medio-alti (52,59% e 74,09%) (tabella 1).

Tabella 1 Competenze digitali di base, per livello di istruzione, 2023 (% classe di età 16-74)

	Tutti	Basso	Medio	Elevato
EU	55,35	33,71	51,03	79,63
Italia	45,75	22,57	52,59	74,09

Fonte: Eurostat (online data code: isoc_sk_dskl_i21)

Un approfondimento (box 2.1) è stato dedicato ai divari regionali dell'Italia nella diffusione delle competenze digitali, basandosi in gran parte sui dati dell'Indagine Inapp INDACO-Imprese del 2022. L'indagine ha evidenziato l'esistenza di fattori territoriali che rendono più difficoltosa la partecipazione delle imprese del Sud alle attività di formazione continua, come i costi più elevati e la percezione negativa della formazione come attività non essenziale, specie nelle zone svantaggiate e tra le persone con più basso livello di istruzione. Ai fini della riduzione di tali divari, si rivela come un'opportunità cruciale il PNRR che, prevedendo di destinare circa 82 miliardi di euro alle Regioni meridionali per promuovere la convergenza digitale ed ecologica, potrebbe contribuire a rendere il contesto produttivo più innovativo e allineato alle sfide globali.

Un'ulteriore soluzione per il superamento dei divari regionali e lo sviluppo di competenze digitali adeguate deve essere rinvenuta nello sviluppo delle Corporate Academy (CA) che supportano gli investimenti formativi per lo sviluppo del capitale umano nelle aziende con l'obiettivo di allineare le conoscenze disponibili con le esigenze dei nuovi ambienti competitivi in cui occorre condividere identità, valori e competenze di alto profilo e integrare le diverse culture del lavoro delle differenti generazioni ormai presenti in molti contesti organizzativi (paragrafo 2.2).

In questo quadro, nella progressiva affermazione delle CA come luoghi di integrazione della conoscenza, aperti allo scambio e al confronto con gli attori dello sviluppo territoriale, viene rilevata l'affermazione in Italia di nuovi soggetti aggregativi di apprendimento e sviluppo delle competenze legate a specifiche filiere produttive, ovvero le *Academy* di filiera (Adf), che coinvolgono imprese, agenzie formative, fondazioni ITS, università, centri di ricerca, poli tecnologici, ma anche associazioni datoriali e sindacali (la cui partecipazione, in alcuni casi territoriali, costituisce elemento di premialità).

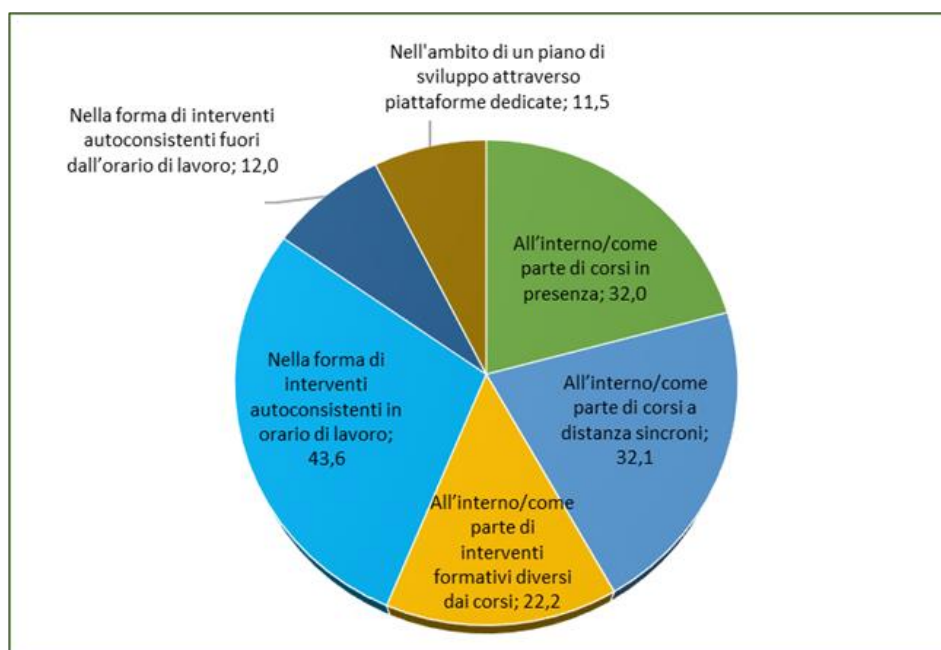
Le *Academy* rappresentano un nuovo utile strumento per il rafforzamento delle competenze territoriali di adulti occupati, inoccupati, disoccupati e inattivi, un "hub di competenze specialistiche" al servizio delle imprese di distretto/filiera, per incentivare soprattutto la proattività di un tessuto fatto prevalentemente di piccole e microimprese presenti sui territori (caratterizzati da specifiche vocazioni produttive), riducendo il gap tra domanda ed offerta di lavoro e offrendo risposte immediate ai cogenti fabbisogni occupazionali e formativi per le attività di *up-skilling* e *re-skilling*.

Come ulteriori strumenti per favorire l'adeguamento di competenze attraverso l'utilizzo di nuove modalità di apprendimento, nel paragrafo 2.3 vengono indicati la formazione continua digitalizzata e il *micro-learning*. Quest'ultimo si sostanzia nell'erogazione, attraverso strumenti

digitali, di contenuti formativi in piccole unità che possono essere completate in brevi sessioni temporali. Formazione digitale e *micro-learning* sono stati utilizzati dalle imprese per la formazione continua e l'acquisizione di nuove competenze immediatamente spendibili nel contesto lavorativo, in maniera più marcata nel periodo pandemico e post-pandemico, riconoscendone il potenziale impatto sulla capacità di adattamento e sulla resilienza dei lavoratori e per contrastare lo *skills mismatch*.

Dai risultati dell'Indagine Inapp INDACO-Imprese 2022 sopra citata è emersa inoltre l'influenza della dimensione aziendale sia per la digitalizzazione della formazione che per l'adozione di tecnologie di *micro-learning*. Le imprese più grandi tendono infatti ad essere più digitalizzate anche nei processi formativi: la classe dimensionale 250+ presenta una percentuale più che tripla (22,4%) di adozione del *micro-learning* rispetto alle microimprese (7,3%). La modalità più comune di *micro-learning* è rappresentata da interventi autonomi durante l'orario di lavoro (43,6%), seguiti da corsi in presenza e sincroni a distanza (32% ciascuno) (figura 3).

Figura 3 Imprese con 6 addetti e oltre che utilizzano il *micro-learning*, a seconda delle modalità. Anno 2021 (in % delle imprese che utilizzano il *micro-learning*)



Fonte: Inapp, Indagine sulla conoscenza nelle imprese (INDACO-Imprese 2022)

In linea con le sfide che pone la digitalizzazione, il paragrafo 2.4 affronta il tema dell'impatto che il crescente ricorso all'intelligenza artificiale può avere sulle esigenze di competenze, alla luce delle trasformazioni in termini di modifiche di mansioni, di abilità richieste nei lavori e di distribuzione delle occupazioni nell'economia, cui i sistemi di apprendimento per adulti dovranno adattarsi rapidamente. Infatti, come emerge anche dal Report OCSE del 2023, lo sviluppo dell'IA richiede conoscenze e competenze situate nell'intersezione tra programmazione informatica, gestione di database e statistica e competenze digitali, oltre a competenze cognitive e trasversali

complementari. Pertanto, la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze specializzate in IA richiederebbe una combinazione di istruzione superiore formale e di apprendimento sul posto di lavoro, oltre alla cosiddetta 'alfabetizzazione in IA'. Quest'ultima dovrebbe essere insegnata a diversi livelli di istruzione formale, comprese le scuole e dovrebbe essere destinata non solo ai gruppi vulnerabili (lavoratori con basse competenze e più anziani), ma anche ai lavoratori altamente qualificati e ai dirigenti. Peraltro, occorre anche considerare e gestire i rischi associati all'adozione dell'IA nei sistemi di apprendimento. L'uso dell'IA nella formazione potrebbe ridurre, anziché aumentare, la partecipazione e l'inclusività per alcuni motivi, tra i quali i costi fissi che potrebbero aggravare le disuguaglianze tra piccole e grandi imprese e tra soggetti che possono permettersi la formazione e altri che non possono, così come tra coloro in possesso di competenze digitali almeno di base e altre meno qualificate. Tra luglio e agosto 2024 sono intervenuti due elementi innovativi in merito all'IA: l'introduzione dell'AI Act (Regolamento UE 2024/1689 del 13 giugno 2024) e la Strategia Italiana per l'Intelligenza Artificiale 2024-2026 che, tra le azioni strategiche, comprende quelle inserite nella macroarea Formazione che vanno dall'educazione sull'IA nelle scuole, all'integrazione nei percorsi ITS Academy e universitari, alla formazione continua per i lavoratori con percorsi di *upskilling* e *reskilling* per migliorare l'efficienza e l'innovazione nell'organizzazione del lavoro.

Peraltro, la digitalizzazione, il ricorso all'IA e la formazione continua necessaria per affrontarne le principali sfide rappresentano un fenomeno che riguarda non solo le aziende, ma anche la Pubblica Amministrazione (PA) e che viene affrontato nel paragrafo 2.5. Infatti, il processo di digitalizzazione, associato al sempre più crescente utilizzo dell'IA, è progredito in maniera significativa nella PA anche sulla spinta dell'attuazione del PNRR che nella transizione digitale ha individuato uno dei pilastri per le strategie di rilancio dell'economia. Il sistema di IA, secondo il già sopra citato AI Act, consiste in una "famiglia di tecnologie in rapida evoluzione" che, a fronte di un potenziale di sviluppo e miglioramento, anche della macro e micro-progettazione formativa, oltretutto della pianificazione e della tracciabilità di tutto il processo formativo, può comportare anche impatti negativi per mitigare i quali occorrerà prevedere strumenti adeguati da utilizzare anche nei processi formativi.

Di conseguenza, la formazione continua, alla luce della sua stretta correlazione con le innovazioni tecnologiche, organizzative e sociali che interessano il mondo del lavoro pubblico e privato, si trova di fronte a nuove sfide per quanto riguarda la progettazione, l'offerta, l'analisi dei fabbisogni, la domanda e, più in generale, per quanto concerne la sua duplice funzione educativa (veicolo per l'acquisizione di conoscenze e competenze) e organizzativa (strumento di politica attiva del lavoro) finalizzata a promuovere il cambiamento e i processi di innovazione. Pertanto, la formazione continua, anche nel settore pubblico, dovrebbe essere finalizzata al raggiungimento di tre macro-obiettivi: conoscenza, competenza e innovazione, rappresentando una leva strategica per l'affidamento della gestione dei cambiamenti in atto a persone qualificate sia per l'offerta di

servizi a cittadini e imprese sia per accrescere la capacità di governo dei processi di innovazione in atto e oggetto di continua evoluzione.

L'attenzione alle attività formative in un'ottica di rafforzamento della capacità amministrativa della PA, nonché della riqualificazione dei processi formativi anche in funzione dell'attuazione del PNRR è presa in considerazione nel box 2.2 che chiude il secondo capitolo. In particolare, in questa sezione del Rapporto si pone l'attenzione sul PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente e che al suo interno contiene una sottosezione dedicata alla pianificazione delle attività formative. Con riferimento all'analisi delle due sottosezioni dedicate alla formazione del personale dei PIAO del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS) e del Ministero dell'Istruzione e del merito (MIM) sono emersi elementi di innovazione e cambiamento tra i quali: l'esigenza di sviluppare maggiori competenze digitali e l'utilizzo di strumenti tecnologici a supporto del lavoro agile; l'attenzione alla rilevazione dei fabbisogni formativi; la predilezione della modalità di formazione a distanza (sincrona e asincrona) collegata al lavoro agile.

Il terzo capitolo affronta il tema del rapporto tra la formazione continua, la transizione ecologica e la sostenibilità con tre paragrafi. Il paragrafo 3.1 si sofferma sull'evoluzione delle policy europee e nazionali per la riqualificazione di competenze eco-sistemiche, partendo dal Goal n.4 dell'Agenda 2030 finalizzato a garantire un'istruzione di qualità per tutti, a tutte le età, sancendo il diritto ad un'educazione inclusiva ed equa di qualità, da realizzare mediante lo sviluppo di un sistema integrato di formazione continua e permanente fortemente orientato al mercato del lavoro. Nell'ambito di tale sistema, è stato evidenziato come gli istituti di istruzione superiore, comprese le Università, sono chiamate a giocare un ruolo chiave, contribuendo alla creazione di una *learning society*, garantendo percorsi, politiche ed azioni in grado di favorire un'istruzione di qualità per i propri studenti e per il proprio personale, ma, anche, in una prospettiva di Terza missione, per la cittadinanza, a prescindere dalla formazione iniziale posseduta, dal genere, dall'età, dallo status sociale e dal luogo in cui si vive. Facendo riferimento ad alcuni studi europei è stata sottolineata una discrasia tra la formazione continua, in prevalenza destinata agli adulti e che quindi richiede metodi di insegnamento diversi e diversificati rispetto agli obiettivi formativi di carattere accademico, e dove un orientamento soprattutto rivolto al 'saper fare' e alle competenze professionali specifiche, risulta prioritario, rispetto all'acquisizione di conoscenze e saperi universitari. Tale criticità ha trovato riscontro in una ricognizione effettuata su tutto il territorio nazionale per quanto attiene al ruolo svolto dagli Atenei italiani nell'offerta di formazione continua in tema di sostenibilità ambientale, sia nella sua forma iniziale, sia in quella permanente rivolta agli adulti.

Da tale ricognizione è infatti emerso come il segmento dell'offerta formativa continua e permanente sui temi ambientali si sostanzia prevalentemente attraverso la proposizione di

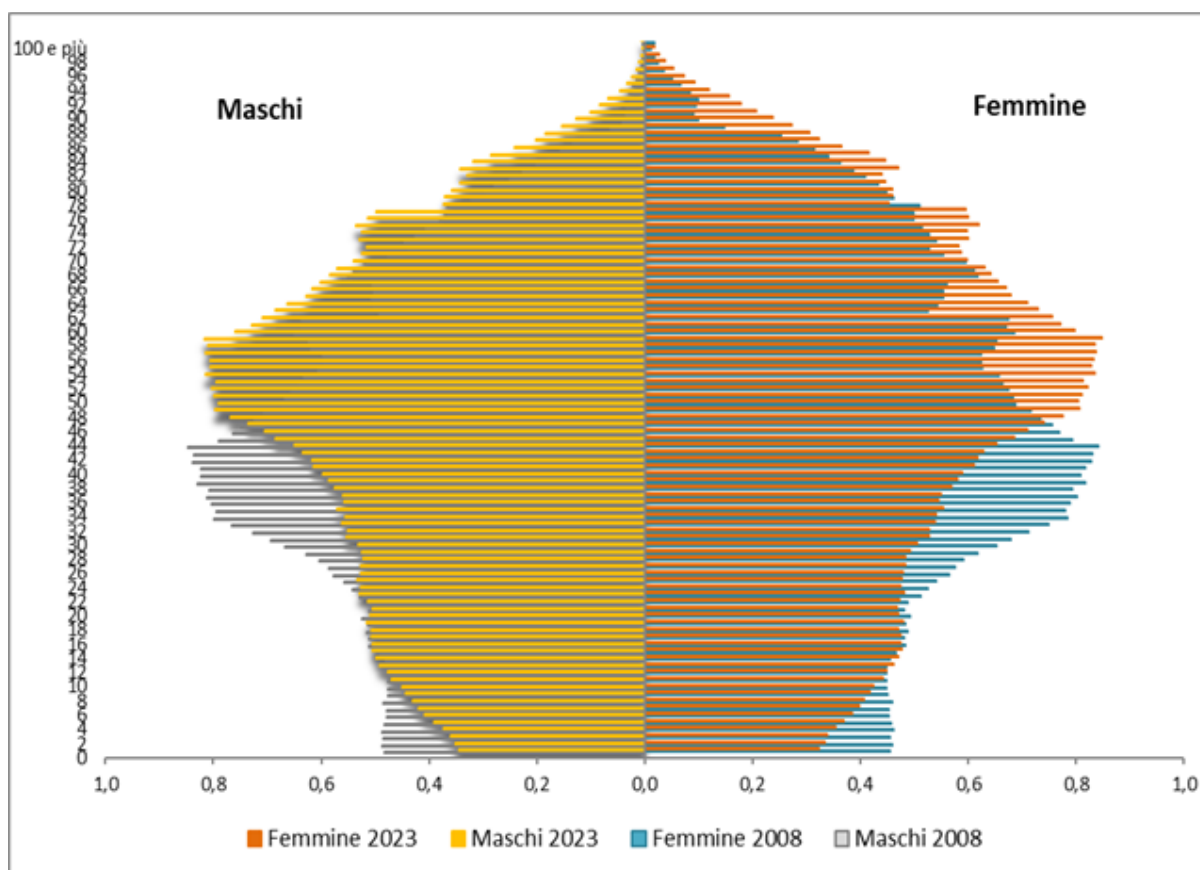
workshop, seminari e conferenze, laboratori, e certificazione di competenze. In chiave di sostegno alla sostenibilità ambientale si pone il contenuto del paragrafo 3.2 nel quale si è proceduto alla descrizione di due figure professionali eco-innovative delineate da Inapp, funzionali a realizzare interventi sull'edilizia consentendo l'impiego delle fonti energetiche per favorire la realizzazione del macro-obiettivo della riqualificazione sostenibile dei contesti urbani, in modo da giungere a città ecologicamente più sostenibili.

La consapevolezza che il raggiungimento dei 17 obiettivi dell'Agenda 2030 e la sfida complessa della transizione verso un modello di sviluppo sostenibile richiedano moderne competenze, a partire da quelle dei livelli apicali che hanno la responsabilità di riorientare la governance delle organizzazioni aziendali, ha spinto l'Inapp a proseguire un'attività di ricerca sulla responsabilità sociale d'impresa supportata da un'offerta accademica di alta formazione. Le principali evidenze della ricerca sintetizzate nel paragrafo 3.3 si basano sugli elementi informativi in merito alle attività di alta formazione realizzate dalle Università pubbliche e private italiane sui temi della responsabilità sociale d'impresa e della sostenibilità ambientale, economica e sociale. Ne è emerso un quadro incoraggiante sia dal punto di vista quantitativo, dato che il 75,5% del totale degli atenei italiani, con una pressoché completa copertura regionale, risulta aver attivato nel 2021-23 almeno un intervento formativo su questi temi, sia da un punto di vista qualitativo, alla luce del forte impegno del mondo universitario nell'offrire un contributo a formare competenze e ad implementare e supportare la strategia nazionale per la transizione sostenibile, recependo anche i bisogni formativi più innovativi legati ai nuovi *driver* di sviluppo.

La ricostruzione dell'evoluzione istituzionale del contesto di riferimento dell'offerta di formazione continua anche quest'anno ha previsto un approfondimento, contenuto nel capitolo 4, sul rapporto tra formazione, transizione demografica, *age* e *seniority management*.

Partendo dal dato di fatto che vede l'invecchiamento della popolazione come un fenomeno ormai diffuso in tutta Europa, con evidenti e significative ripercussioni su diversi aspetti socioeconomici (ove l'Italia insieme al Portogallo risulta tra i paesi più vecchi con una delle più basse natalità), nel paragrafo 4.1 si offre un approfondimento sull'influenza che la transizione demografica e, in particolare, il progressivo invecchiamento della popolazione e della forza lavoro, determinano sulla partecipazione scolastica e formativa e sul mercato del lavoro (figura 4).

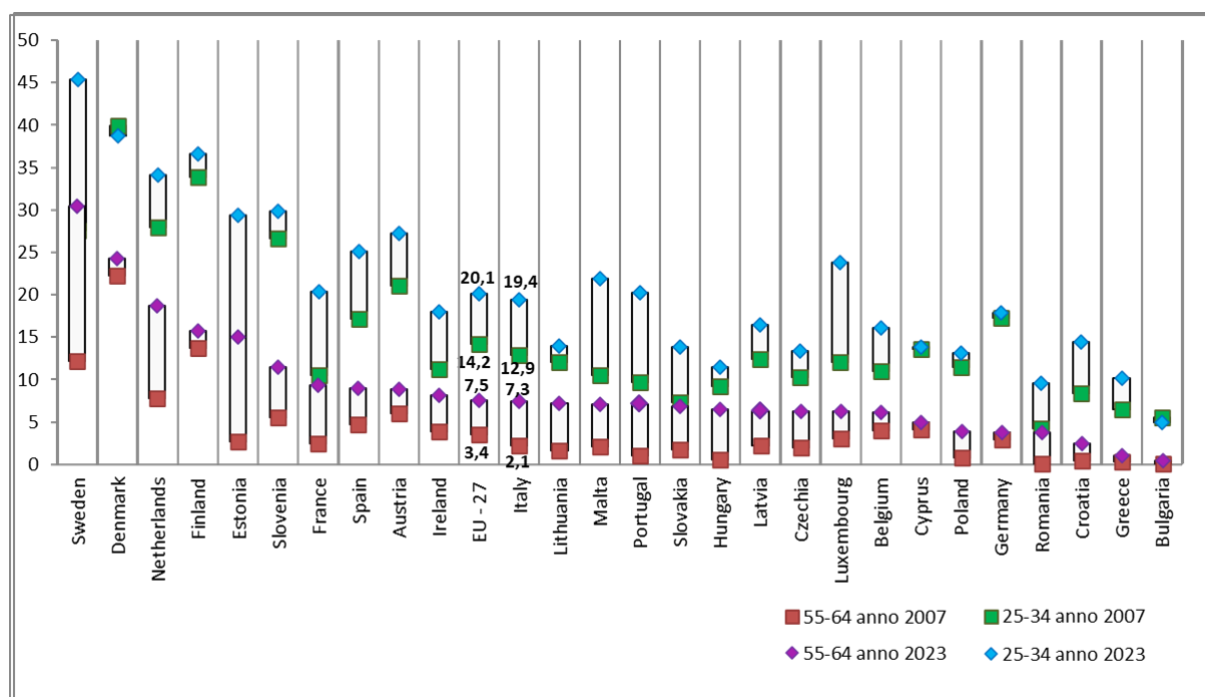
Figura 4 Piramide dell'età della popolazione italiana (confronto fra il 2008 e il 2023, val.%)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat

In un tale contesto, l'investimento in alti livelli di istruzione si rivela essere una delle strategie più efficaci per limitare il divario creatosi tra le generazioni, sviluppando maggiori tassi di occupazione, redditi più elevati e una maggiore produttività dei lavoratori. Si riconferma quindi la visione della formazione come leva fondamentale per affrontare i cambiamenti in atto. Favorendo infatti qualifiche professionali di alto livello, in grado di migliorare i processi aziendali, sviluppare nuove tecnologie e aumentare l'efficienza complessiva, si contribuisce non solo a garantire maggiore produttività e innovazione all'interno dei contesti lavorativi, ma si favorisce il benessere individuale dei lavoratori e, più in generale, la stabilità economica e sociale nel lungo termine. Peraltro, occorre tenere presente la persistenza delle disparità intergenerazionali nei livelli di partecipazione formativa, con i giovani che risultano essere più partecipativi rispetto agli adulti più anziani. Una tendenza che in Europa nel 2023 ha presentato margini di miglioramento rispetto agli anni passati, sebbene permangano ancora notevoli differenze tra le due generazioni analizzate. I tassi di partecipazione degli under 35 sono sempre più alti mentre la quota dei più anziani è tendenzialmente più bassa e cresce più lentamente nel tempo. In media il tasso partecipativo degli over 54 è meno della metà del corrispettivo degli under 35 (7,5% vs 20,1%) (figura 5).

Figura 5 Confronto tra i tassi di partecipazione degli over 54 e degli under 35 anni alle attività di istruzione e di formazione tra il 2007 e il 2023 (Paesi UE27, Anni 2007 e 2023, val.%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati Eurostat, Labour Force Survey (LFS)

I dati hanno evidenziato quindi la necessità di intensificare le politiche mirate ad incentivare la formazione per favorire l'invecchiamento attivo e superare le disparità ancora esistenti, garantendo un apprendimento continuo accessibile a tutti, indipendentemente dall'età e un futuro inclusivo e sostenibile per il mercato del lavoro italiano. È opportuno inoltre ribadire come solo attraverso un approccio integrato che consideri le dinamiche demografiche, tecnologiche, economiche e sociali sarà possibile affrontare le sfide del futuro e garantire opportunità per tutte le generazioni.

Un approccio integrato che, attraverso l'uso di pratiche che affrontino l'invecchiamento della forza lavoro italiana, gestisca il prolungamento della vita lavorativa, promuova le pari opportunità fra lavoratori, non solo di diverse fasce di età, ma anche portatori di bisogni diversi, e tenga in considerazione il tema della *Age Diversity*, i modelli di gestione intergenerazionale e i progetti efficaci di *Seniority Management* (paragrafo 4.3). Come sostenuto anche dall'OMS, in una prospettiva strategica all'interno della decade 2020-2030, bisognerebbe spostare l'attenzione dai bisogni della persona anziana ai suoi diritti e opportunità, favorendone la duplice funzione di scambio di conoscenze, competenze, esperienze e memorie tra le diverse generazioni e di risorsa in famiglia e nel contesto lavorativo. Del resto la valorizzazione dell'interazione tra l'anziano e le generazioni del futuro per favorire il passaggio generazionale di conoscenze e competenze potrebbe anche ovviare alla criticità determinata dall'invecchiamento della forza lavoro e dalla fuoriuscita delle coorti più anziane. Nell'ambito delle azioni di sensibilizzazione e promozione

dell'invecchiamento attivo, nel 2023 si è dato avvio ad un progetto AGE-IT per fare dell'Italia un polo scientifico internazionale per la ricerca sull'invecchiamento. All'interno del progetto si è costituito un *board* trasversale e interdisciplinare sui temi educativi e formativi per i processi e lo sviluppo umano in età avanzata che nel 2024 ha realizzato un Convegno nazionale in cui si è sottolineata l'importanza di percorsi formativi ed educativi per promuovere la consapevolezza dell' "Educare e Formare alla Longevità" lungo tutto il ciclo di vita, unitamente alla creazione di reti di conoscenze tra gli attori locali, regionali e nazionali, nella prospettiva della messa a punto di Linee guida per il futuro.

Circa le modalità di trasferimento intergenerazionale delle competenze secondo anche quanto emerso nell'Indagine Inapp INDACO-Adulti 2022, la formazione continua si conferma come un elemento imprescindibile, in particolar modo per i lavoratori *low skilled*, spesso, meno disponibili ad affrontare il cambiamento che la trasformazione digitale impone. Rilevanza assume quindi l'age management inteso come un insieme di politiche e azioni volte a gestire l'età nella sua globalità, realizzando pratiche di *ageing empowerment* e di relazioni sociali che facilitino l'immersione e la condivisione di esperienze di apprendimento per generare comunità inclusive e partecipative.

L'ultimo paragrafo 4.4 è specificatamente dedicato ad esaminare come il cambiamento demografico possa essere letto in relazione ai fabbisogni formativi necessari a sostenere, in particolare, il mercato del lavoro. Viene quindi proposta una lettura di carattere qualitativo che tiene conto della necessità di inserire la dimensione demografica nella programmazione delle *policy* rivolte ad istruzione e formazione e negli strumenti di gestione della forza lavoro. Vengono quindi richiamati documenti (es. World population prospects 2024), Risoluzioni e Comunicazioni UE che contribuiscono a ricostruire il quadro di riferimento europeo ed internazionale (4.4.1 e box 4.1) nel quale si sviluppano le azioni a sostegno dell'invecchiamento della popolazione e si forniscono spunti di riflessioni che possono coadiuvare ad introdurre in modo più strutturale la questione demografica nella costruzione e valutazione delle politiche formative (4.4.2).

PARTE II – MONITORAGGIO DELLE POLICY DI FORMAZIONE CONTINUA

Ancora ad oggi, 2024, non esiste nel nostro Paese un sistema coeso, strutturato e coordinato di formazione a sostegno dei lavoratori e delle imprese. Vi sono, è vero, in campo molte *policy* implementate, specie negli ultimi anni, ma che non costruiscono un sistema reattivo e capillarmente in grado di intervenire a beneficio dei processi di produzione, ma soprattutto a riduzione del *mismatch* tra le competenze richieste e quelle disponibili tra i lavoratori (occupati e disoccupati). Le parole che lasciano intravedere un passo in avanti vanno legate come in un puzzle. Si tratta di personalizzazione, organizzazione della formazione anche per *micro-learning* e micro-apprendimenti, innovazione dei processi di apprendimento sempre più basati su *work-experience*, necessarie specie per i lavoratori più anziani, nonché sviluppo dei processi formativi che esitano in attestazioni di competenze che ne definiscono anche la cifra qualitativa e la loro tesaurizzazione all'interno del fascicolo socio-lavorativo, per favorire la loro portabilità e valorizzazione a rafforzamento delle transizioni lavorative.

Tali temi, con diversi gradi di approfondimento, ma soprattutto attraverso l'analisi di prassi consolidate o sperimentate, sono contenuti nella parte del Rapporto dedicato alle politiche a sostegno della formazione continua e, in generale, del rafforzamento della formazione per l'occupabilità.

Nel dettaglio, il quinto capitolo presenta l'illustrazione di una serie di riforme ed evoluzioni di natura normativa che, a partire dal 2024, avranno un impatto anche negli anni futuri, a iniziare dalla riformulazione del Piano Nuove Competenze - Transizioni che, di fatto, prende atto delle oggettive difficoltà attuative, in particolare del programma di riforma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), apportando modifiche evolutive che allargano lo spettro di azione degli attori che gestiscono il programma, definendo priorità tematiche legate alle *twins transition*, alla necessità di allargare a target obiettivi non necessariamente legati a condizionalità e a una maggiore compartecipazione degli attori privati fin dalla fase di *assessment*. Nonostante l'indirizzo di rendere più flessibile l'offerta formativa all'interno del programma attraverso una ridefinizione di moduli formativi in linea con le esigenze di *micro-learning* e micro-qualifiche, rimane proprio la formazione il punto debole del programma, ancora ben lontano dall'essere in grado di colmare lo *skill-mismatch*, al di là dell'oggettiva difficoltà di raggiungere il target di formati (800 mila). Ulteriore aspetto evolutivo contenuto nel capitolo fa riferimento al Decreto n. 115/2024 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali recante disciplina dei servizi di individuazione, di validazione e di certificazione (IVC) delle competenze relativi alle qualificazioni di titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il decreto intende regolamentare il sistema dei servizi di IVC complementare all'offerta pubblica di apprendimento permanente affinché garantisca la spendibilità e la portabilità delle competenze acquisite dalle persone in ambiti e percorsi di titolarità del Ministero del lavoro. Si tratta di un decreto articolato che, attraverso l'estensione del ruolo di enti titolari ad altri soggetti che gestiscono parte delle politiche a sostegno della

formazione continua di livello nazionale, tra cui i Fondi Paritetici Interprofessionali, intende nei fatti rendere più accessibili e 'necessitanti' nel valore d'uso i servizi di IVC a segmenti di formazione non formale e informale rivolti primariamente ai lavoratori. L'altro valore sostanziale del Decreto riguarda un maggiore impegno nell'informare capillarmente i beneficiari finali sui servizi di IVC. Inoltre, la necessità di esitare in attestazione di competenze (nelle modalità di individuazione o validazione) tutte le esperienze formative finanziate, favorirà l'alimentazione del fascicolo socio-lavorativo, viatico fondamentale per rafforzare in generale la cultura della centralità della formazione continua anche per favorire le transizioni lavorative.

Il capitolo presenta poi due aspetti evolutivi di livello europeo. In primo luogo, si fa il punto sullo schema di *Individual Learning Account*, una prospettiva questa ancora *in nuce* nel nostro Paese, ma che, a una prima analisi, sembra allinearsi perfettamente all'esigenza di personalizzare in modo continuo la formazione degli adulti, compreso chi già lavora e, allo stesso tempo, di rendere disponibile un ulteriore potenziale strumento a sostegno del diritto individuale alla formazione. Come noto, a livello europeo, la Commissione ha pubblicato la proposta di Raccomandazione del Consiglio sui Conti Individuali di Apprendimento ormai a dicembre 2021, unitamente (non a caso i due temi si intrecciano) ad un'altra proposta sulle Microcredenziali. Nel capitolo si rammenta che in Italia il Conto Individuale di Apprendimento è stato messo in campo fin dalla programmazione FSE 2000-2006, ma sperimentato su piccoli e specifici target, nonché su limitati territori da diverse Amministrazioni regionali, quali la Toscana, il Piemonte, l'Umbria e la Provincia Autonoma di Trento, per citare alcuni casi. Ai fini di una sua implementazione si avanza un'analisi di quelli che possono essere caratteristiche e fattori abilitanti anche per l'Italia. Infine, il capitolo si chiude con uno sguardo alla cosiddetta piattaforma europea STEP - Strategic Technologies for Europe Platform, istituita con il Regolamento (UE) 2024/795 del Parlamento europeo e del Consiglio il 29 febbraio 2024. La piattaforma rappresenta uno strumento dell'Unione Europea per ridurre la propria dipendenza dai Paesi terzi in diversi settori produttivi ed economici e, conseguentemente, rafforzare la propria autonomia strategica e la sostenibilità del mercato interno cercando di intervenire sulla propria competitività. L'impatto anche sui processi di formazione continua è ben evidente poiché rappresenta una sfida soprattutto per le imprese, ma anche per il sistema dell'offerta formativa perché si concentri su interventi che favoriscano l'acquisizione di competenze che elevano la sfida sui mercati internazionali. Per l'Italia il passo da compiere in questa direzione è ancora più arduo se si pensa quali siano le condizioni di partenza strutturali: basso tasso di occupazione dei giovani, che più di altri sarebbero in grado di acquisire le competenze STEP, e forza lavoro più vecchia d'Europa che, al contrario, presenta una minore capacità di assorbire le innovazioni, nonché forte presenza di micro-imprese più restie a formarsi per l'innovazione.

Attraverso i capitoli successivi, dal sesto all'ottavo, si entra nel merito delle politiche in atto a sostegno della formazione continua. Il sesto capitolo, in particolare, prende in rassegna gli

indirizzi europei legati ai diversi programmi di coesione, con particolare riguardo al FSE, che ha il paradosso, ad oggi, di avere appena chiuso la programmazione precedente FSE 2014-2020 e di avere avviato con fatica quella 2021-2027 che, da un punto di vista puramente temporale, dovrebbe trovarsi ben oltre la metà della programmazione. Non ci si addentra nel merito dei ritardi, che in parte attengono alla compresenza di diversi altri dispositivi che hanno ampliato (spesso sovrapponendola) la potenzialità di azione soprattutto delle Regioni e delle PPAA. Nonostante ciò, va dato atto che il Programma FSE 2014-2020 è stato un luogo di sperimentazione e attuazione di politiche divenute ormai strutturali per il supporto alla formazione continua, facendo riferimento in particolare al Fondo Nuove Competenze. In questa direzione il filo rosso dei paragrafi contenuti nel capitolo riguarda la capacità dei programmi di essere flessibili in un ampio periodo in cui si sono succedute diverse crisi socio-economiche innescate da fattori multipli complessi quali, in particolare, pandemia, guerre, innesto di processi economici depressivi come l'inflazione. Oltre alle due programmazioni FSE citate, gli altri approfondimenti riguardano anche il punto sul Pilastro europeo dei diritti sociali che, come ben si evince, ispira e permea gran parte delle azioni contenute nella programmazione FSE 2021-2027, e su altri programmi non FSE ma che tracciano una direzione rilevante per le politiche di coesione come il Just Transition Fund (JTF) e il Fondo Europeo di adeguamento alla Globalizzazione (FEG).

Il capitolo 7 prende in esame lo stato dell'arte dei Fondi Paritetici Interprofessionali proprio alla vigilia dell'impegno che li vedrà coinvolti nell'attuazione del citato decreto IVC di luglio 2024. Il capitolo si apre con il quadro sull'andamento finanziario del contributo dello 0,30% alla formazione continua. Nel 2023 per la prima volta il suo valore ha superato l'importo di 1 miliardo (tabella 2), registrando un incremento del 15% circa rispetto al 2022. Tale incremento incide sia sulla parte optata dei Fondi (+16%, circa 777 milioni) che sul Fondo di rotazione (+30%).

Tabella 2 Partizione delle risorse finanziarie del prelievo 0,30% secondo la normativa vigente dal 2019 al 2023 (dati in euro a novembre 2023)

Risorse	2019	2020	2021	2022	2023 (dato a novembre)
Fondi paritetici interprofessionali	749.975.914,18	669.299.110,61	703.081.953,40	667.520.644,10	777.665.839,22
Fondo di rotazione (min lavoro)	93.212.526,75	93.128.481,63	80.000.000,00	86.670.135,66	93.487.347,91
Fondo occupazione e formazione		91.128.481,63	64.252.424,92	86.670.135,66	113.487.347,90
Trasferimenti allo stato legge 190/14, comma 722	120.000.000,00	120.000.000,00	120.000.000,00	120.000.000,00	120.000.000,00
Totale	963.188.440,93	973.556.073,87	967.334.378,32	960.860.915,42	1.104.640.535,03
Agricoltura inoptati (un DI CUI dei Fondi ai Ministeri competenti)	9.150.201,07	6.494.220,72	7.592.423,40	10.086.995,15	n.d.

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps

Riguardo al contributo che confluisce ai singoli Fondi, di cui si dispone del dato aggiornato al 2024, rimane elevata la polarizzazione delle risorse sui primi quattro Fondi che assorbono circa il 72% delle risorse a fronte del 28% destinato agli altri.

Per quanto riguarda l'andamento delle adesioni ai FPI, considerando le sole imprese attive per

Inps, nel 2023 aderiscono ai FPI circa 770mila imprese e rispettivi 10,3 milioni di lavoratori del settore privato. Come noto, la forte eterogeneità tra i Fondi nella composizione delle adesioni se, da una parte, costituisce un punto di forza nella capacità di rappresentare istanze delle micro-imprese in diversi settori e aree del Paese, dall'altra può costituire un vincolo nella reale capacità di rispondere come sistema coeso alle sfide soprattutto nell'ambito dell'ampliamento dell'operatività dei Fondi stessi nel campo delle politiche attive del lavoro. Sotto questo aspetto è sufficiente osservare annualmente quanti lavoratori e imprese i Fondi riescono a coinvolgere, ossia rispettivamente il 20% e il 12% della potenziale platea degli aderenti. In altri termini, se vi fosse un naturale *turn-over* nelle partecipazioni, le occasioni di formazione sarebbero misurabili in termini di 1 coinvolgimento per ciascun lavoratore ogni 5 anni e per le imprese ogni 8 anni, fermo restando che tali proporzioni sono ancora più svantaggiose proprio per le microimprese e i loro lavoratori. Il dato è deducibile dalla seguente tabella presente nel capitolo 7.

Tabella 3 Numero di piani approvati finanziati per loro tipologia

Tipologia piani	Piani finanziati attraverso Avvisi			Piani finanziati attraverso Conto (aziendale o aggregato)			Totale piani		
	Numero piani	Numero aziende	Numero Lavoratori	Numero piani	Numero aziende	Numero lavoratori	Numero piani	Numero aziende	Numero lavoratori
Piani aziendali (pluriazionali)	13.112	20.750	382.813	28.063	31.251	1.315.039	41.175	52.001	1.697.852
Piani settoriali	273	4.377	32.816	0	0	0	273	4.377	32.816
Piani territoriali	3.647	29.687	232.633	0	0	0	3.647	29.687	232.633
Piani individuali	8.488	9.728	18.919	212	209	1.850	8.700	9.937	20.769
Totale	25.520	64.542	667.181	28.275	31.460	1.316.889	53.795	96.002	1.984.070

Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI al 31 dicembre 2023

In questo quadro occorre, tuttavia, evidenziare come i FPI siano impegnati in un profondo sforzo sia nel promuovere attività di formazione che risponda alle esigenze delle imprese con una forte partecipazione nell'accompagnamento ai processi di transizione, sia nel partecipare alle politiche di livello nazionale come il Fondo Nuove Competenze e la futura attuazione del citato decreto sull'IVC del luglio 2024. Aspetti, questi, deducibili se si guarda alla programmazione attraverso gli Avvisi del 2023.

Tabella 4 Tematiche indicate nelle finalità degli Avvisi emanati nel periodo 1° novembre 2022 – 31 dicembre 2023

Tematica indicata	V.a.	% tematiche	coefficiente di rilevanza su Avvisi
Transizione digitale	18	12,9	0,2
Transizione green	26	18,6	0,3
Innovazione di processo/prodotto e aziendale	30	21,4	0,4
Internazionalizzazione	14	10,0	0,2
Aggiornamento/rafforzamento delle competenze (*)	16	11,4	0,2
Salvaguardia degli ambienti di lavoro (**)	20	14,3	0,2
Occupabilità e misure di politiche attive del lavoro	16	11,4	0,2
Totale	140	100,0	1,71

Nota: dati calcolati su 82 Avvisi.

*Include quelle linguistiche e informatiche.

**Attività formative diverse da quanto previsto ex lege in materia formazione obbligatoria.

Fonte: elaborazione Inapp sulla base degli Avvisi emanati dai Fondi Interprofessionali

Il capitolo, per quanto riguarda i FPI, si chiude con uno sguardo a quanto sta accadendo (dato aggiornato a maggio 2024) con le risorse del cosiddetto "comma 242". Come si osserverà, si riscontrano oggettive difficoltà dovute a diversi fattori, sia endogeni, rispetto alle condizioni di utilizzabilità delle risorse, sia esogeni, legati al ciclo economico, specie per quanto riguarda gli stanziamenti operati nel 2023.

Il limite delle analisi presenti nel capitolo (specie per quanto riguarda quelle sulle attività finanziate e concluse del 2023, sul comma 242, come quelle ricomprese nel capitolo 8 su Fondo Nuove Competenze gestito dai FPI) è che si basano su dati raccolti in modo aggregato presso i Fondi paritetici interprofessionali. Il problema nasce dalla sospensione (a partire dal 2018) del sistema capillare di monitoraggio dei Fondi stessi (che si basava sul conferimento puntuale, su base semestrale, delle caratteristiche principali dei piani formativi approvati e conclusi). Più in generale, si richiama la questione della costruzione di un sistema unico (o integrato) sulle attività di formazione rivolta agli adulti, tema centrale sia per monitorare, valutare e ridefinire le stesse politiche che ai fini del popolamento del fascicolo socio-lavorativo. In questa direzione è da seguire con grande interesse lo sforzo che diversi attori stanno concentrando sulla costruzione della dorsale SIISL (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa), che si avvale di tecnologie avanzate, anche basate sull'Intelligenza Artificiale, e che sono in grado sia di superare problemi tecnici che di interagire con i potenziali utenti in modo proattivo adattandosi a esigenze individuali. Non ultimo, va menzionato anche l'aggiornamento delle classificazioni sulla formazione erogata dalle Regioni che confluisce nella Scheda Anagrafica Professionale (denominata comunemente SAP) e che considera le evoluzioni normative delle diverse filiere formative gestite a livello regionale e delle PPAA.

Infine, sempre il capitolo 7 presenta, per la prima volta nelle varie edizioni del Rapporto, una prima panoramica sui Fondi bilaterali di Solidarietà di natura pubblica, nei fatti avviati a partire dal 2015: si tratta di 15 Fondi attualmente operativi con caratteristiche molto eterogenee. Si intende

evidenziare l'eventuale impegno, potenziale più che reale, anche nel campo delle politiche attive (specie formazione) a sostegno dei lavoratori beneficiari delle indennità previste dalla normativa nei periodi di sospensione lavorativa. Ne emerge sostanzialmente un quadro di concentrazione sulle politiche esclusivamente passive. In questo si palesa un'assenza di integrazione con l'azione dei FPI sia per ragioni di natura compositiva dei Fondi di solidarietà (asimmetria tra le Parti sociali che rappresentano FPI da un lato e Fondi di Solidarietà dall'altra), sia per le difficoltà attuative di organizzare la formazione per Fondi che nascono con altra natura. Sarebbe interessante, come accade in altri ambiti di bilateralità privata, sperimentare, dove possibile, integrazioni tra le due tipologie di bilateralità.

Nel capitolo 8 si analizza la *policy* nazionale del Fondo Nuove Competenze, con un particolare approfondimento che riguarda il secondo Avviso, finanziato in gran parte dal FSE (PON SPAO 2014-2020) che, rispetto al primo Avviso, ha avuto un deciso cambio di finalità, diventando il Fondo uno strumento a supporto delle imprese per favorire la duplice transizione digitale e green. Inoltre, è stata ulteriormente definita la necessità di programmare la formazione in conformità con i descrittori dell'Atlante del Lavoro e delle Professioni o in base alle più importanti classificazioni europee in termini di *skills* digitali ossia *DigComp 2.1* e *e-Competence 3.0* ed ESCO (*European Skill, Competences, Qualifications and Occupations*) per quanto concerne le competenze previste nell'ambito della transizione ecologica. In tal senso, si evidenzia come lo stesso esito dei processi formativi, in termini di attestazioni di competenze, debba necessariamente avvalersi di descrittori di competenze (o loro *proxy*) dell'Atlante e delle classificazioni europee.

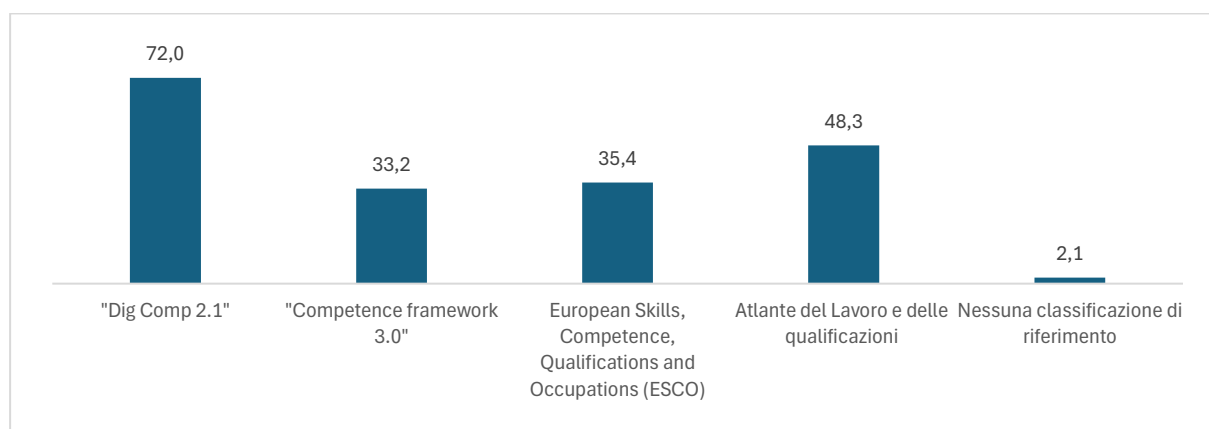
Per i dati su cui si basa l'analisi presente nel capitolo si fa riferimento al database amministrativo gestito dall'Autorità di Gestione (estrazione settembre 2024) e ai dati conferiti in modo aggregato dai FPI (a maggio 2024). Se la prima fonte abbraccia l'universo delle istanze presentate e che hanno avuto un iter consolidato e confermato in termini di saldo riconosciuto, i dati conferiti dai FPI si riferiscono ad alcune caratteristiche della formazione finanziata dai soli Fondi stessi. Rispetto ai dati amministrativi, le istanze presentate sono state 18.806; di cui 11.334 sono arrivate alla fase di saldo o hanno ricevuto l'autorizzazione al saldo, a seguito della conclusione di percorsi formativi che hanno coinvolto 558.503 lavoratori. Le spese già saldate ammontano a € 523.978.902,64; e, considerando anche gli importi autorizzati al saldo, ci si attesta su un totale di € 952.817.383. Interessante osservare come l'80% circa degli importi e dei lavoratori coinvolti abbia riguardato la transizione digitale, mentre appare quasi residuale quella legata alle tematiche green (circa il 20%), dato deducibile dalla tabella seguente.

Tabella 5 Numero dei lavoratori, importi e numero delle istanze per loro finalità (v.a.)

Finalità	N° lavoratori	Importi saldati o con autorizzazione di saldo (importi indennità no formazione)	N° istanze
Innovazioni nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali	466.662	783.281.218	9.251
Innovazioni aziendali volte all'efficiamento energetico e all'uso di fonti sostenibili	14.353	26.744.273	495
Innovazioni aziendali volti alla promozione dell'economia circolare, alla riduzione di sprechi e al corretto trattamento di scarti e rifiuti, incluso trattamento acque	28.721	50.064.664	690
Innovazioni volte alla produzione e commercializzazione di beni e servizi a ridotto impatto ambientale	31.573	59.989.641	638
Innovazioni volte alla produzione e commercializzazione sostenibile di beni e servizi nei settori agricoltura, silvicoltura e pesca, incluse le attività di ricettività agrituristica	2.412	3.844.166	67
Promozione della sensibilità ecologica, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale	14.540	28.550.138	186
Non attribuibili	242	343.284	7
Totale	558.503	952.817.383	11.334

Fonte: elaborazioni Inapp su dati dell'AdG al 12 settembre 2024

Per quanto riguarda l'impegno dei FPI, questi hanno contribuito a finanziare oltre il 40% delle istanze per la parte formativa, ma hanno coinvolto il 60% dei lavoratori, evidentemente appartenenti soprattutto a grandi o medio-grandi imprese. Viene confermato, anche per la formazione finanziata dai FPI, la prevalenza dei temi legati ai processi di digitalizzazione (anche in questo caso ci si attesta all'80% di lavoratori e imprese), dato che ritrova un rispecchiamento anche nelle classificazioni utilizzate nei piani formativi, come ben si evince dalla figura seguente.

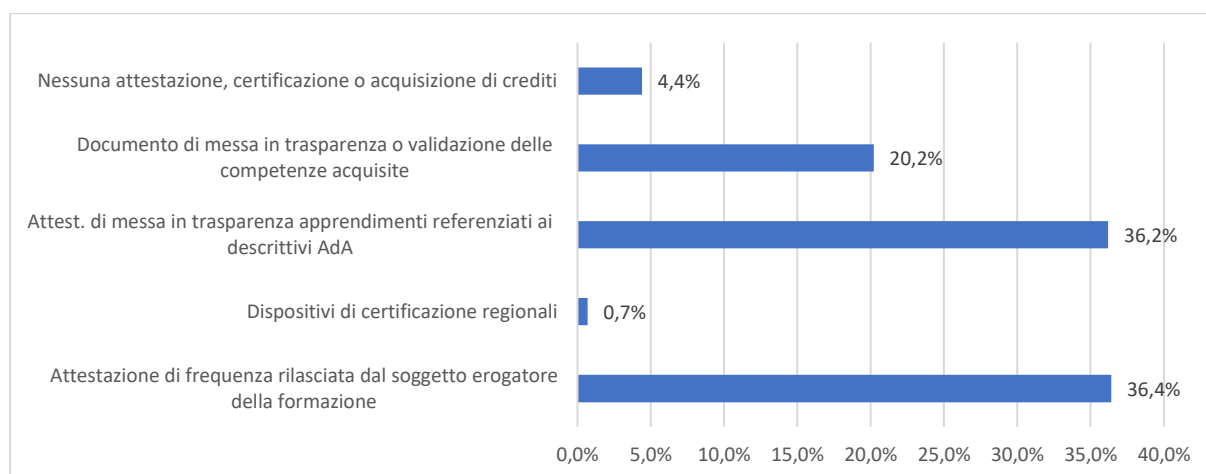
Figura 6 Presenza delle specifiche classificazioni sul totale dei piani* (val.%)

*Era possibile indicare più di una classificazione di riferimento in un singolo piano formativo.

Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI al 31 maggio 2024

Un ultimo sguardo riguarda la tipologia di attestazioni esitate nei piani finanziati dai FPI. In questo si riscontra un'anticipazione di quanto gli stessi Fondi saranno chiamati a operare nell'attuazione del Decreto sull'IVC del luglio 2024, al netto dei soli processi di certificazione regionali non previsti dalla normativa (figura 7).

Figura 7 Tipo di certificazione acquisita dai lavoratori in esito al percorso nei piani conclusi (val.%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI al 31 maggio 2024

Il Rapporto si chiude, nel capitolo 9, con una panoramica relativa all'evoluzione dello European Qualification Framework (EQF), e allarga lo sguardo anche ai processi di valorizzazione e applicazione dei dispositivi di classificazione delle professioni referenziati (o in procinto di esserlo) a EQF, riportando l'esperienza in corso della Skill Gap Analysis (SGA), utilizzata in ambito del Programma GOL come uno degli strumenti di orientamento specialistico. Nel dettaglio, il capitolo, oltre a fornire un rapido aggiornamento anche rispetto alle evoluzioni internazionali, fa il punto sulle attività di diffusione e, per molti aspetti, di formazione rivolte ad attori che approcciano il sistema della classificazione delle professioni con l'esigenza di referenziarle all'EQF. Il tema è quanto mai sfidante dal momento che in programma vi è anche il processo di referenziazione all'EQF dei risultati attesi (RA) dell'Atlante del Lavoro, considerando il valore attribuito agli stessi RA come *proxy* di *micro-learning*. Per la formazione continua tale processo di referenziazione, da un lato, rappresenta il riconoscimento trasparente e portabile dei micro-apprendimenti referenziati all'EQF, dall'altro, consente una maggior plasticità nel processo di programmazione e organizzazione dell'offerta formativa. Il capitolo entra, poi, nel dettaglio delle linee guida del Cedefop del 2024 che supportano le condizioni di pubblicazione delle qualificazioni in database e registri, spostando l'attenzione su questioni cruciali quali l'essenzialità delle descrizioni adottate, la loro fruibilità e comprensione nonché la confrontabilità tra sistemi di Paesi diversi. Lo sviluppo di banche dati o registri nazionali delle qualificazioni potrebbe, infatti, consentire di avanzare verso una mappa interattiva delle qualificazioni, consentendo agli utenti finali di comprendere non solo il livello dei propri titoli, ma anche il contenuto e il profilo - anche attraverso strumenti digitali - al fine di analizzarli e confrontarne le informazioni in essi contenuti. Di pari passo si dà conto anche del lavoro che sta svolgendo l'EQF-Europass Project Group con il supporto tecnico-teorico del Cedefop proprio attraverso la redazione delle Linee guida citate. Il gruppo di lavoro si sta concentrando pertanto sui seguenti obiettivi:

1. promuovere principi comuni e una struttura e un approccio coerenti per sviluppare descrizioni brevi e sintetiche dei risultati dell'apprendimento delle qualificazioni per la pubblicazione in banche dati/registri collegati al Portale Europass;
2. sostenere la revisione e la digitalizzazione del supplemento al certificato Europass rendendolo compatibile con l'Europass Learning Model (ELM), ovvero lo stesso modello di dati utilizzato per la pubblicazione delle opportunità di apprendimento, per il rilascio delle credenziali digitali nell'ambito della European Digital Credentials Infrastructure (EDCI);
3. migliorare la qualità dei dati delle descrizioni dei risultati dell'apprendimento anche al fine di migliorare la formulazione e la fruibilità delle opportunità di apprendimento pubblicate in Europass.

Infine, il Rapporto si chiude con il tema della Valorizzazione delle competenze acquisite dai lavoratori: la Skill Gap Analysis (SGA) del Programma Garanzia per l'occupabilità dei lavoratori. Lo strumento di SGA descritto viene utilizzato dalla maggior parte delle Amministrazioni regionali e delle Province autonome come il principale servizio di orientamento specialistico per il target preso in carico da GOL: sono attualmente 14 le Regioni e PPAA che lo stanno utilizzando per un totale di oltre 122.000 SGA realizzate, al 15 novembre 2024, con una importante concentrazione in due regioni del Sud (Sicilia e Puglia). Lo strumento è finalizzato a misurare il gap tra competenze possedute dall'utente preso in carico e quelle necessarie a compiere una data professione. Si tratta, pertanto, di un dispositivo che, se finalizzato a calibrare meglio le esigenze formative, risponde alla necessità di riduzione dello *skill mismatch*. Il capitolo, oltre a spiegare i principi teorici e metodologici che sono alla base della costruzione dello strumento, basati sui descrittivi dell'Atlante delle professioni in termini di Aree di Attività (ADA) e risultati attesi (RA), offre la mappatura delle informazioni quali-quantitative che vengono prodotte in sede di incontro tra operatore specialistico e utente: la misurazione del gap di competenze nasce da una interazione qualitativamente profonda operatore-utente che si differenzia sostanzialmente da qualsiasi altro processo di orientamento specialistico (sempre più diffuso) basato sull'interazione uomo-macchina processabile attraverso algoritmi o con l'ausilio dell'Intelligenza Artificiale. Si fa, infine, cenno alla valorizzazione dello strumento di SGA in ambito GOL anche all'interno della citata norma su IVC (D.M. n.115/2024) che equipara l'esito della SGA a documento di individuazione delle competenze.

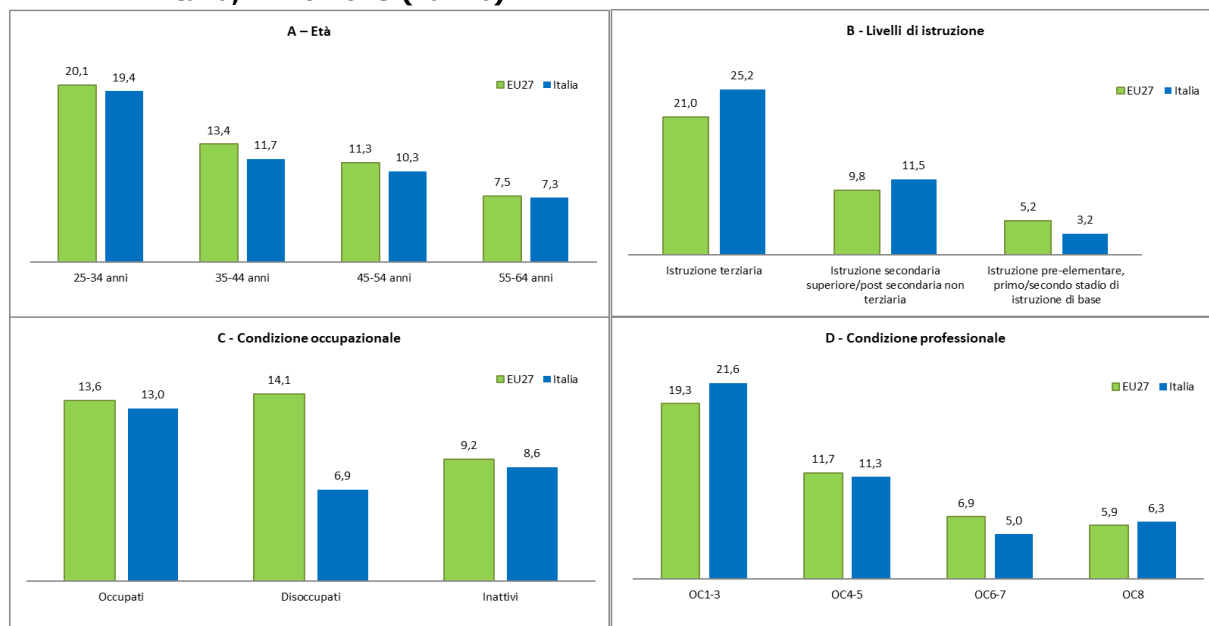
Selezione delle tabelle
e dei grafici presenti nel Rapporto

Parte I - Analisi dell'evoluzione del contesto

Capitolo 1

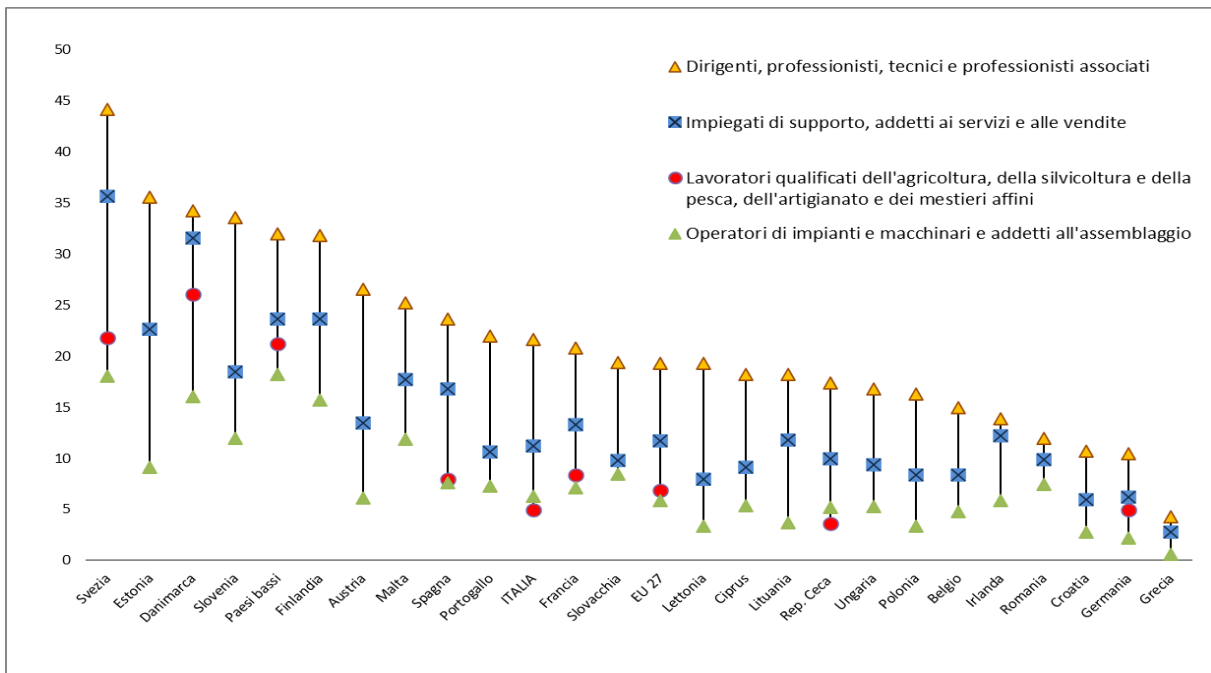
La partecipazione formativa degli adulti

Figura 1.3 Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo alcuni fattori socio-demografici – UE-27 e Italia, Anno 2023 (val.%)



Fonte: elaborazione Inapp su dati Eurostat, Labour Force Survey (LFS)

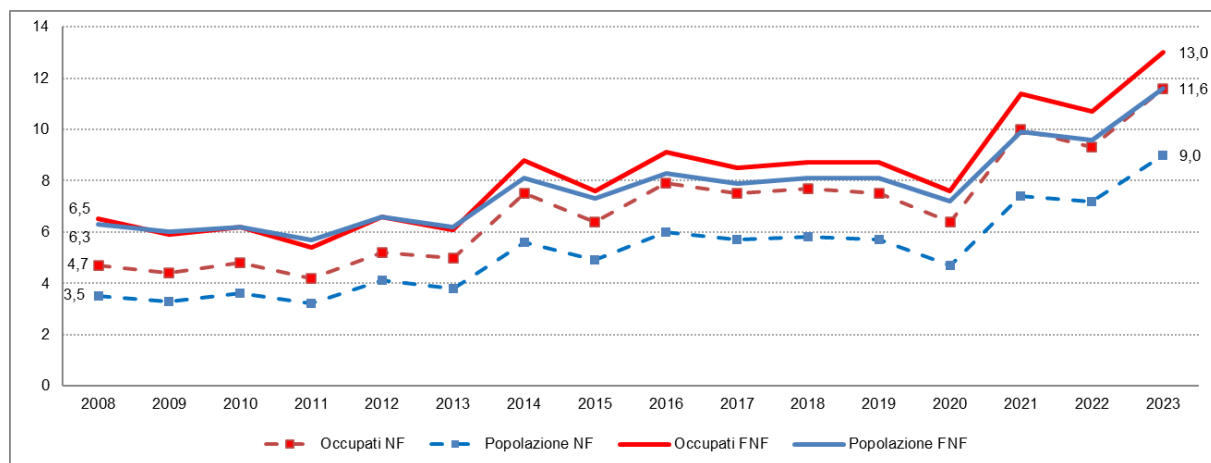
Figura 1.5 Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni alle attività di istruzione e di formazione secondo la condizione professionale - Paesi UE-27, Anno 2023 (val.%)



non sono disponibili i dati di diversi paesi; per le categorie 'Operatori di impianti e macchinari e addetti all'assemblaggio' e 'Dirigenti, professionisti, tecnici e professionisti associati' non sono disponibili i dati di Lussemburgo e Bulgaria. Per la Slovenia e la Croazia c'è un break nelle serie temporali.

Fonte: elaborazione Inapp su dati Eurostat, Labour Force Survey (LFS)

Figura 1.6 Tasso di partecipazione degli occupati e dell'intera popolazione italiana (25-64 anni) alle attività di formazione, a seconda del contesto in cui sono state svolte, nel periodo 2008-2023 (NF: Non Formale, FNF: Formale o Non Formale; val.%)



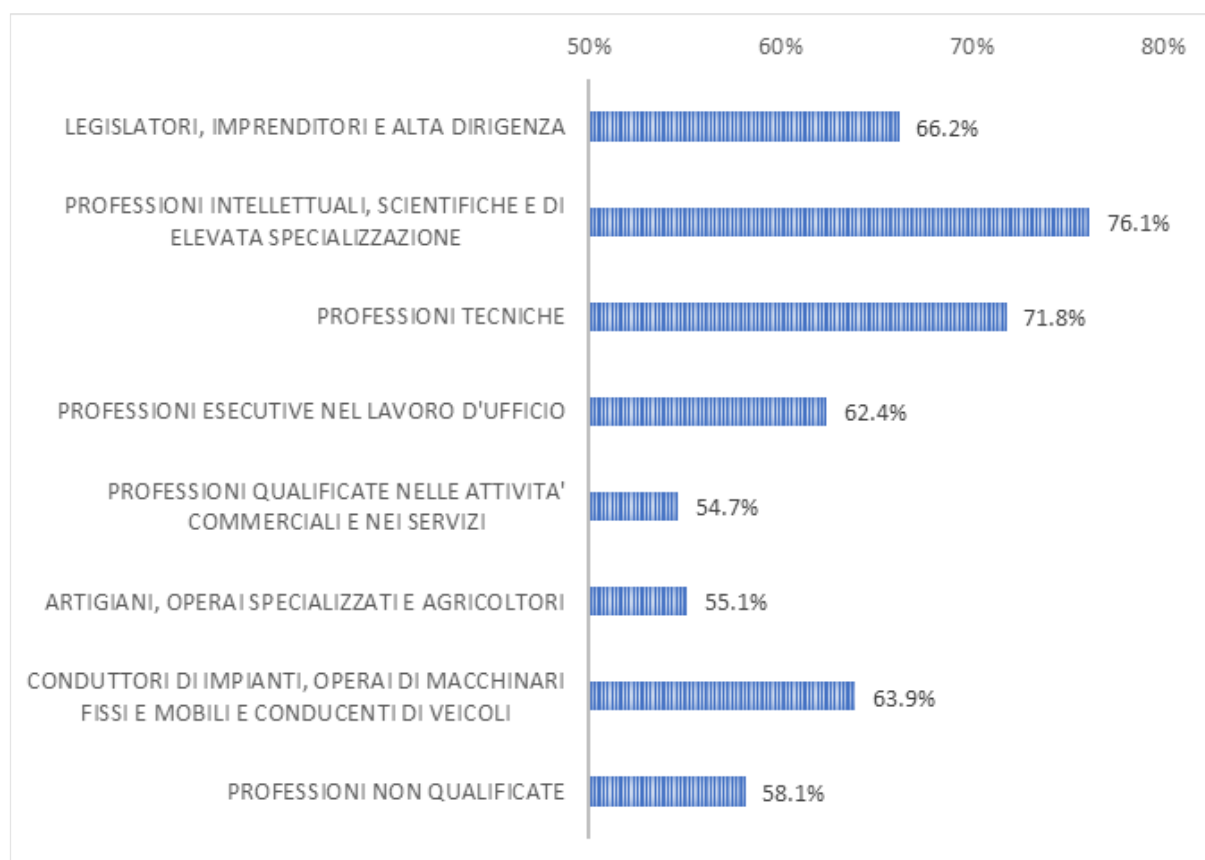
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Eurostat, Indagine sulle forze di lavoro (LFS)

Tabella 1.1 Tasso di partecipazione della popolazione di 25-64 anni (totale e occupati) alle attività di istruzione e formazione secondo la classe di età, il sesso e la ripartizione geografica - Media 2023 (val.%)

Classi di età	Occupati			Totale		
	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine	Maschi	Femmine	Maschi e Femmine
25-34	13,7	18,3	15,6	18,2	20,8	19,4
35-44	12,3	15,1	13,5	11,4	11,9	11,7
45-54	11,0	14,2	12,4	10,0	10,4	10,2
55-64	10,1	12,3	11,0	7,5	7,1	7,3
Totale	11,6	14,7	13,0	11,3	11,8	11,5
Area						
Nord	12,9	15,7	14,2	12,5	13,3	12,9
Centro	13,3	15,6	14,3	13,1	13,4	13,2
Mezzogiorno	8,3	11,7	9,6	8,5	8,8	8,6
Italia	11,6	14,7	13,0	11,3	11,8	11,5

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat RFL (Rilevazione sulle forze lavoro)

Figura 1.8 Partecipazione ad apprendimento non formale per livelli professionali (val.%)



Fonte: Inapp, Indagine sui comportamenti formativi degli adulti (INDACO-Adulti 2022)

Tabella 1.5 Tasso di partecipazione ad attività formative degli occupati (dipendenti e indipendenti), per categoria professionale e sesso. (Anno 2023, età 25-64 anni, val.%)

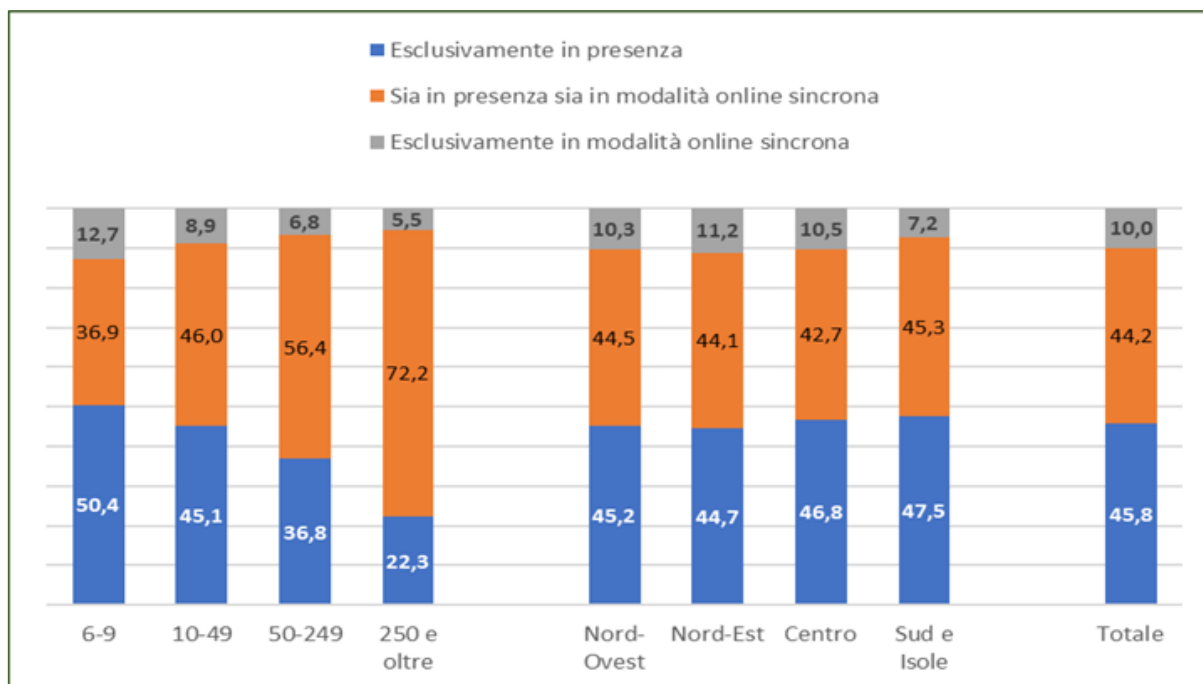
Lavoratori dipendenti e indipendenti	Maschio	Femmina	Totale
Dirigente	22,8	31,9	25,9
Quadro	23,6	29,0	26,0
Impiegato	15,9	17,2	16,6
Operaio	5,9	5,3	5,7
Totale dipendenti	11,4	14,4	12,7
Imprenditore	11,3	11,7	11,4
Libero professionista	25,1	29,5	26,7
Lavoratore in proprio	7,2	10,7	8,2
Coadiuvante nell'azienda di un familiare	9,0	5,2	6,6
Collaborazione coordinata e continuativa	20,0	19,4	19,6
Prestazione d'opera occasionale	14,6	18,2	16,5
Totale indipendenti	12,4	16,7	13,8
Totale	11,6	14,7	13,0

Fonte: elaborazione Inapp su dati Istat (Rilevazione sulle Forze Lavoro)

Capitolo 2

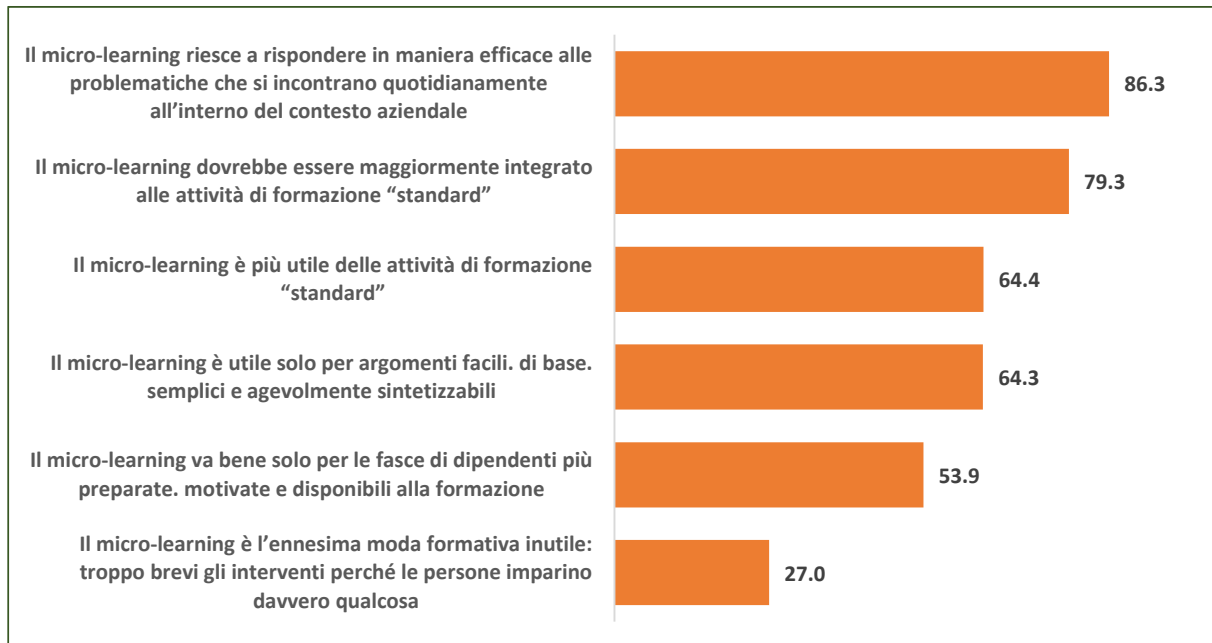
La Formazione continua nelle aziende e nella PA: le sfide della transizione digitale

Figura 2.1 Imprese con 6 addetti e oltre che hanno realizzato corsi di formazione per i propri addetti, a seconda della modalità di erogazione, per dimensione aziendale e ripartizione territoriale. Anno 2021 (in % del totale)



Fonte: Inapp, Indagine sulla conoscenza nelle imprese (INDACO-Imprese 2022)

Figura 2.3 Imprese con 6 addetti e oltre che sono “del tutto d’accordo” o “più d’accordo che in disaccordo” su alcuni aspetti relativi al micro-learning. Anno 2021 (in % delle imprese che utilizzano il micro-learning)

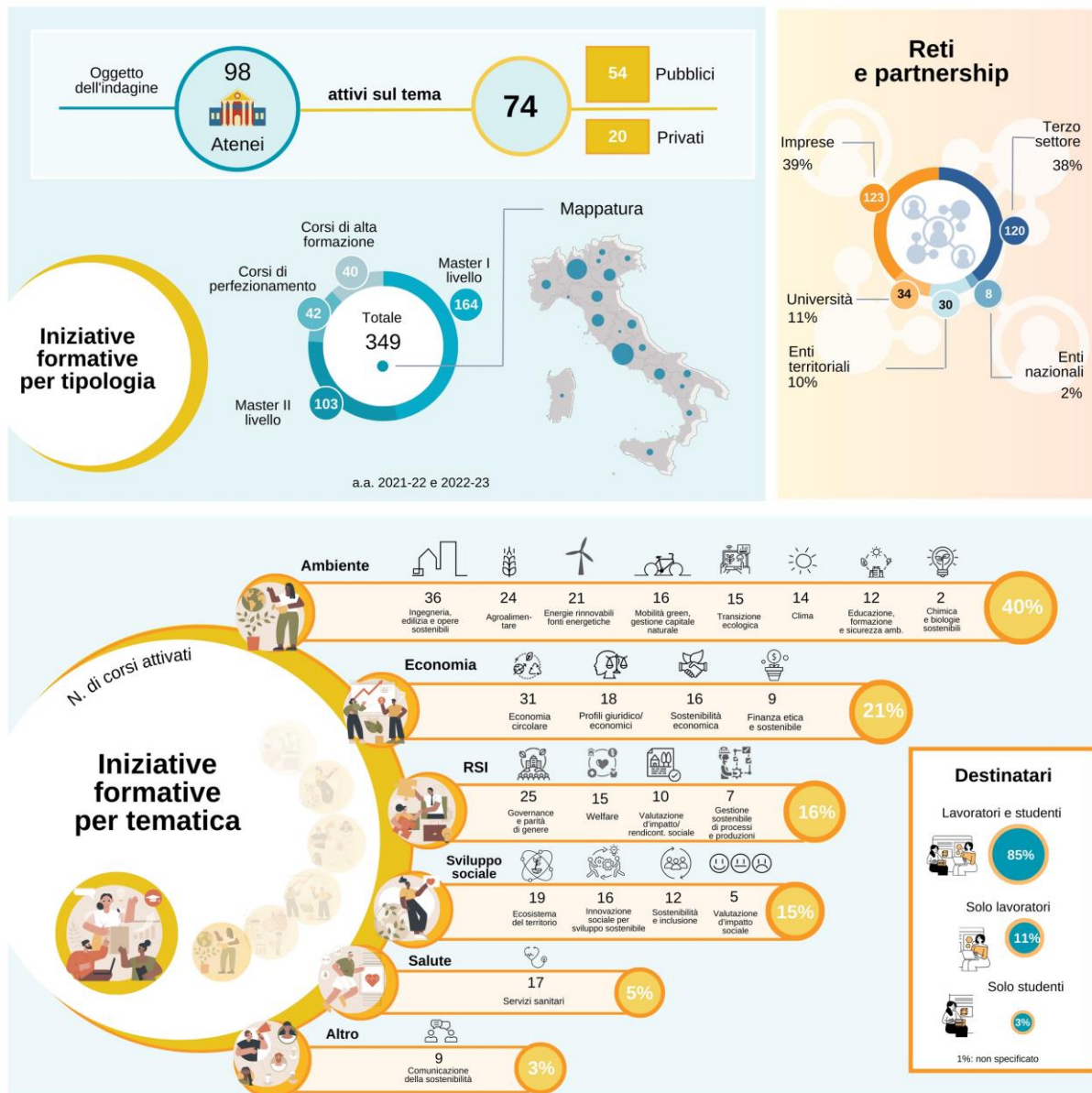


Fonte: Inapp, Indagine sulla conoscenza nelle imprese (INDACO-Imprese 2022)

Capitolo 3

Formazione continua, transizione ecologica e sostenibilità

Figura 3.1 Offerta di alta formazione universitaria sulla responsabilità sociale d'impresa e la sostenibilità

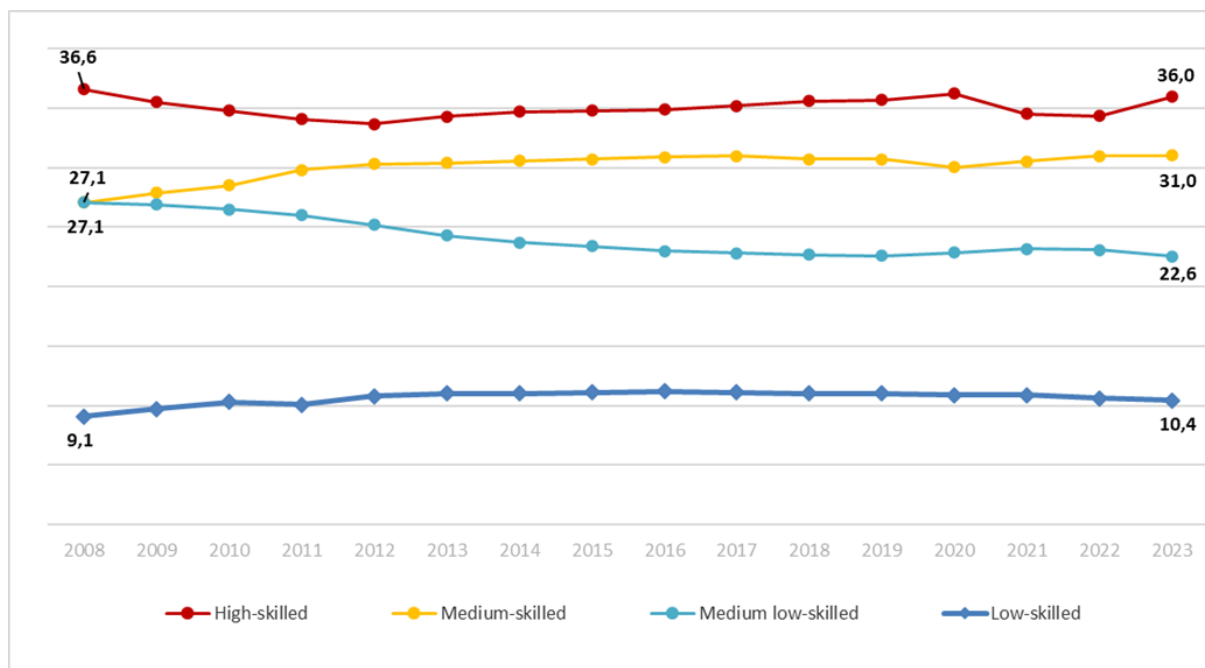


Fonte: Nicoletti P. (2023), L'Offerta di alta formazione universitaria sulla responsabilità sociale d'impresa e la sostenibilità, Inapp Paper, n. 43

Capitolo 4

Formazione continua, transizione demografica e apprendimento intergenerazionale

Figura 4.4 Serie storica della distribuzione degli occupati per livello di competenza delle professioni. (Italia, val.%, Anni 2008-2023)



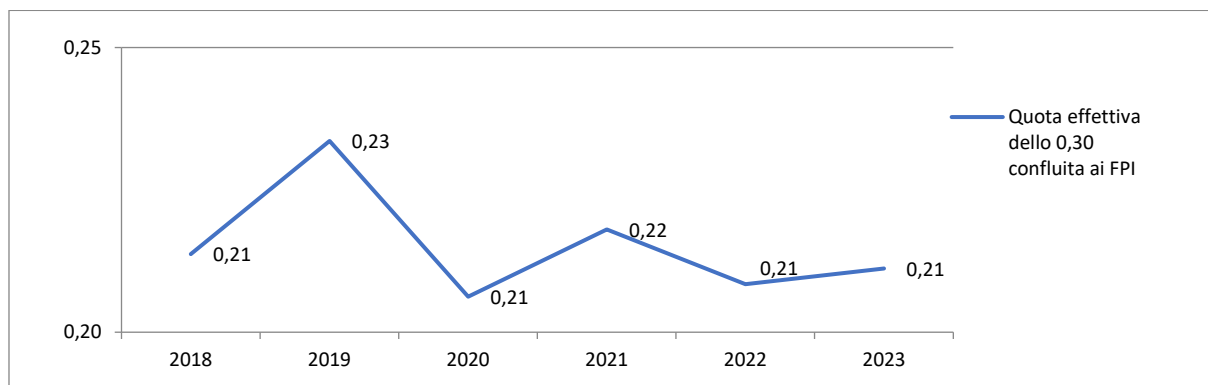
Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, Rilevazione continua forze di lavoro (RCFL)

Parte II - Monitoraggio delle policy di formazione continua

Capitolo 7

La formazione continua finanziata dalla bilateralità

Figura 7.1 Quota effettiva dello 0,30% confluita nei FPI (2018-2023)



Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps

Tabella 7.2 Risorse finanziarie trasferite dall'Inps ai Fondi interprofessionali per i dipendenti (incluse quelle per gli operai del settore agricolo) (v.a. in euro) – dato al dicembre 2024*

FONDI	Risorse 2004-24	Risorse 2020	Risorse 2021	Risorse 2022	Risorse 2023	Risorse 2024
FONARCOM	575.458.393,86	45.063.611,92	49.567.952,55	50.670.941,63	74.108.603,63	72.281.957,62
FON.COOP	513.099.259,63	30.943.249,54	30.912.823,87	28.832.694,32	36.640.619,65	34.039.623,33
FON.TER	271.175.760,79	10.841.219,72	11.642.386,39	11.198.790,39	15.313.281,01	14.154.193,86
FOND.E.R.	93.912.484,30	4.754.425,38	5.716.021,69	5.261.932,51	6.984.367,00	6.428.726,32
FONDIMPRESA	5.730.259.846,81	334.126.273,58	346.354.656,24	327.982.178,83	434.044.168,42	420.999.819,60
FONDIR	176.916.321,09	8.788.730,40	8.904.847,12	9.216.221,21	11.515.666,10	11.105.982,70
FONDIRIGENTI	509.042.852,98	26.410.213,40	26.241.450,81	25.978.850,94	34.105.465,98	33.395.669,21
FONDITALIA	164.400.944,08	14.961.208,33	15.136.655,90	14.557.340,13	20.205.432,43	18.052.295,21
FONDOLAVORO	28.396.549,95	2.901.705,88	3.735.900,18	4.055.405,65	6.287.646,56	6.358.987,61
FONDO ARTIG FORMAZ	559.667.020,67	24.177.362,39	25.899.781,08	23.548.482,34	32.566.982,74	29.323.598,67
FONDO BANCHE ASSICURAZ	685.656.116,38	37.056.853,31	47.100.334,26	38.694.383,83	44.299.669,95	43.828.653,37
FONDO FORMAZ PMI	346.785.915,61	11.642.855,06	12.392.257,18	11.484.210,70	15.797.475,82	14.073.722,11
F. FORM.SERV.PUBBL INDUST	146.344.503,68	11.622.432,86	12.790.517,55	12.177.736,57	16.338.298,01	15.736.330,03
FONDOPROFESSIONI	128.739.313,97	6.729.050,33	6.966.172,94	6.221.625,95	8.509.274,53	7.801.932,51
FOR.AGRI	93.162.844,02	7.898.643,62	6.872.291,89	7.507.112,90	10.329.792,39	8.452.423,58
FOR.TE	1.401.921.927,83	58.672.587,69	57.821.833,57	56.170.912,94	75.485.571,81	70.262.208,95
FORMAZIENDA	322.039.686,29	30.852.473,89	32.425.605,96	30.694.003,40	42.250.435,14	39.613.787,83
FONDO CONOSCENZA	20.556.394,25	1.709.286,55	2.474.500,30	3.152.768,69	5.617.704,86	6.812.251,92
FONDO INNOVA	3.769,66					3.769,66
FONDO DIRIGENTI PMI ⁽¹⁾	6.586.514,78	146.926,76	125.963,92	115.051,17	103.410,04	
FONDAZIENDA ⁽¹⁾	2.465.435,36					
FOND.AGRI ⁽¹⁾	106.799,82					
FO.IN.COOP ⁽¹⁾	10.291,56					
Totale	11.776.708.947,37	669.299.110,61	703.081.953,40	667.520.644,10	890.503.866,07	852.725.934,09

*La tabella è aggiornata al 2024 (estrazione dicembre 2024).

⁽¹⁾ Fondi Interprofessionali chiusi non più operativi. Attualmente sono operativi 19 Fondi Interprofessionali. L'esigua somma per il 2024 da parte di Fondo Innova dipende dalla sua recente autorizzazione ad operare (decreto direttoriale n.4 del 24 gennaio 2024 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps

Tabella 7.3 Valore unitario medio dello 0,30% per lavoratore in alcuni Fondi Interprofessionali (v. in euro)

Fondi	Risorse 2023 - dato aggiornato a novembre 2023	Numero imprese - matricole Inps (dicembre 2023)	Numero lavoratori (dicembre 2023)	Valore medio 0,30% per singola matricola	Valore medio 0,30% per lavoratore
FONARCOM	64.842.009,33	162.055	1.286.555	400,1	50,4
FON.COOP	32.299.618,54	12.694	444.863	2.544,5	72,6
FON.TER	13.277.832,86	22.996	244.144	577,4	54,4
FOND.E.R.	6.169.014,80	9.968	121.578	618,9	50,7
FONDIMPRESA	378.561.560,17	140.134	4.558.550	2.701,4	83,0
FONDITALIA	17.870.971,67	57.768	371.697	309,4	48,1
FONDOLAVORO	5.525.443,62	22.985	143.858	240,4	38,4
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	28.534.992,48	92.365	459.300	308,9	62,1
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	38.519.082,47	930	230.759	41.418,4	166,9
FONDO FORMAZIONE PMI	13.856.137,86	20.374	213.119	680,1	65,0
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	14.412.369,22	4.542	164.544	3.173,1	87,6
FONDOPROFESSIONI	7.259.810,20	35.757	142.621	203,0	50,9
FOR.TE	64.386.750,28	81.463	989.706	790,4	65,1
FORMAZIENDA	36.813.454,55	82.408	697.183	446,7	52,8
FONDO CONOSCENZA	4.823.475,14	19.595	154.502	246,2	31,2
Totale	727.152.523	766.034	10.222.979	949	71,1

Nota: vengono considerati solo i lavoratori di imprese che Inps classifica come attive, ossia versanti nell'anno.

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps

Tabella 7.4 Ripartizione percentuale delle risorse optate nel settore agricolo

Fondi	Tot. Periodo 2010-2024 (agg. Dicembre 2024)	Risorse % 2021	Risorse % 2022	Risorse % 2023 (agg. Dicembre 2024)	Risorse % 2024 (agg. Dicembre 2024)
FONARCOM	9,9	11,4	12,3	14,6	13,8
FON.COOP	15,1	14,4	10,7	9,9	8,8
FON.TER	0,2	0,1	1,7	0,1	0,1
FOND.E.R	0,7	0,9	1,1	0,8	1,1
FONDIMPRESA	16,4	18,5	14,9	15,2	15,5
FONDIR	0	0	0	0,0	0,0
FONDIRIGENTI	0	0	0	0,0	0,0
FONDITALIA	4,5	4,1	4	4,4	4,0
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	0,2	0,4	0,5	0,6	0,6
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	0	0	0	0,0	0,0
FONDO FORMAZIONE PMI	0,3	0,4	0,4	0,5	0,5
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	0,1	0,3	0,1	0,3	0,2
FONDOPROFESSIONI	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3
FOR.AGRI	45,2	41,0	46,9	45,6	47,4
FOR.TE	1,5	1,6	1,5	1,6	1,3
FORMAZIENDA	3,9	4,8	3,8	3,8	4,1
FONDOLAVORO	0,9	0,9	0,9	1,0	0,9
FONDO CONOSCENZA	0,8	0,9	0,8	1,1	1,3
FONDO INNOVA					0,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps

Tabella 7.5 Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti (v. a. dati aggiornati a dicembre 2023)

Fondi	Imprese aderenti AL NETTO delle cessate in via definitiva e provvisoria e delle sospese					Imprese aderenti COMPRESSE le cessate in via provvisoria e le sospese			
	Codici Fiscali Imprese	Adesioni – matricole Inps	Partizione % adesioni	Dipendenti o Dirigenti*	Partizione % dipendenti	Adesioni – matricole Inps	Partizione % adesioni	Dipendenti o Dirigenti*	Partizione % dipendenti
FONARCOM	158.517	162.055	21,1	1.286.555	12,5	240.812	20,4	1.589.902	12,5
FON.COOP	11.570	12.694	1,6	444.863	4,3	19.088	1,6	547.961	4,3
FON.TER	22.309	22.996	3,0	244.144	2,4	41.740	3,5	331.897	2,6
FOND.E.R.	8.363	9.968	1,3	121.578	1,2	13.909	1,2	146.887	1,2
FONDIMPRESA	133.455	140.134	18,2	4.558.550	44,5	204.973	17,4	5.385.278	42,4
FOR.AGRI**	3.423	3.613	0,5	29.602	0,3	4.804	0,4	34.491	0,3
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	91.455	92.365	12,0	459.300	4,5	148.667	12,6	611.816	4,8
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	890	930	0,1	230.759	2,3	1.448	0,1	407.517	3,2
FONDO FORMAZIONE PMI	19.862	20.374	2,6	213.119	2,1	35.518	3,0	285.206	2,2
FONDOPROFESSIONI	35.498	35.757	4,6	142.621	1,4	51.227	4,3	184.813	1,5
FORMAZIENDA	80.762	82.408	10,7	697.183	6,8	123.411	10,5	842.172	6,6
FOR.TE	79.757	81.463	10,6	989.706	9,7	133.892	11,4	1.320.739	10,4
FONDITALIA	56.593	57.768	7,5	371.697	3,6	96.881	8,2	490.176	3,9
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	4.057	4.542	0,6	164.544	1,6	6.204	0,5	176.276	1,4
FONDOLAVORO	22.527	22.985	3,0	143.858	1,4	31.643	2,7	175.311	1,4
FONDO CONOSCENZA	18.989	19.595	2,5	154.502	1,5	24.213	2,1	172.001	1,4
Totale Fondi per dipendenti	748.027	769.647	100,0	10.252.581	100,00	1.178.430	100,00	12.702.443	100,00
FONDIR	4.171	4.267	22,9	24.729	23,10	5.433	23,3	32.806	24,5
FONDIRIGENTI	13.649	14.340	77,1	82.405	76,90	17.851	76,7	100.972	75,5
Totale Fondi per dirigenti	17.820	18.607	100,0	107.134	100,00	23.284	100,0	133.778	100,0
Totale	765.847	788.254	100,0			1.201.714	100,0		

Nota: per quanto riguarda il calcolo del numero dei dipendenti si fa riferimento, per ciascuna matricola Inps, al campo 'Dipendenti ultimo DM'; nel caso in cui questo risulti vuoto si assume come valido il numero contenuto nel campo 'Dipendenti adesione'.

La tabella non contempla i dati dei Fondi Interprofessionali chiusi dopo il commissariamento: Fo.In.Coop, Fond.Agri, Fondazienda, Fondo Dirigenti PMI.

Sono considerate le sole imprese versanti per i dipendenti del settore agricolo, pertanto, sono escluse tutte le imprese che versano il contributo per i soli operai agricoli.

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps (banca dati Uniemens)

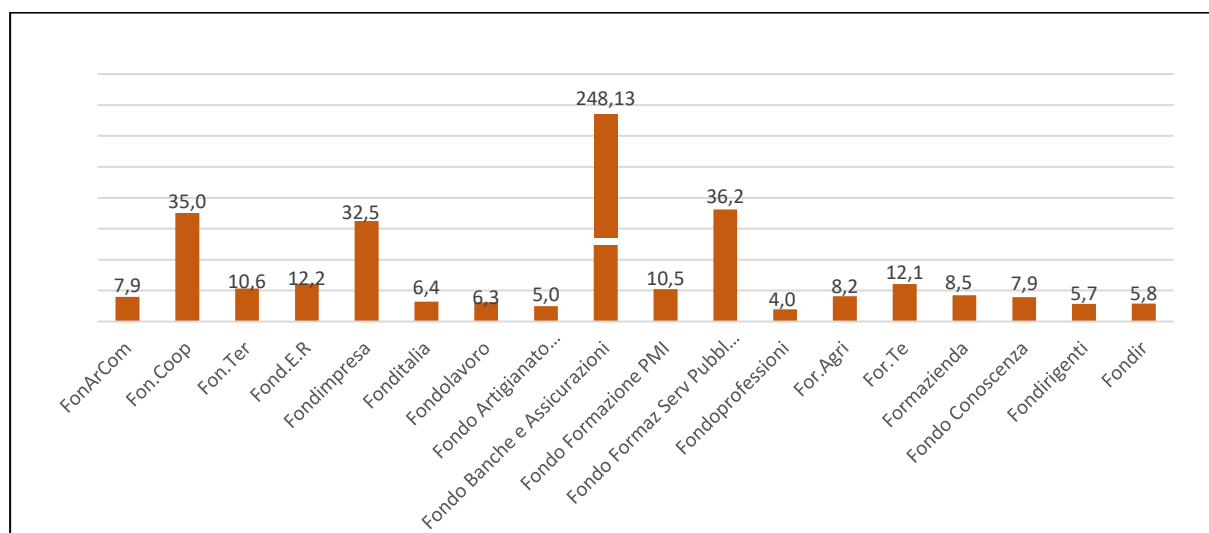
Tabella 7.6 Imprese del settore agricolo e relativi lavoratori (v.a. aggiornamento dicembre 2023)

Fondi	Imprese con adesione attiva	Imprese che hanno inviato Dmag nel 2022	Lavoratori dichiarati nei Dmag del 2022	
			Operai tempo determinato	Operai tempo indeterminato
FOR.AGRI	118.624	49.579	294.237	31.598
FONDIRIGENTI	42	14	71	1
FOR.TE.	1.259	800	10.592	484
FONDIR	2			
FONARCOM	7.821	4.534	70.806	13.174
FONDO FORMAZIONE PMI	381	254	3.384	323
FONDO DIRIGENTI PMI		1	1	
FONDO ARTIGIANATO FORMAZIONE	393	278	3.361	465
FON.COOP	1.728	1.065	40.433	3.632
FON.TER	131	67	1.021	86
FOND.E.R	231	89	4.906	203
FONDOPROFESSIONI	521	234	2.335	137
FONDIMPRESA	5.070	3.166	76.773	6.652
FONDO FORMAZIONE SERVIZI PUBBLICI INDUSTRIALI	207	173	1.998	82
FONDO BANCHE ASSICURAZIONI	2	1	3	
FORMAZIENDA	3.860	2.290	19.031	3.585
FONDITALIA	5.956	3.236	34.642	1.588
FONDOLAVORO	4.210	1.911	11.265	144
FONDO CONOSCENZA	2.344	1.465	11.789	238
Totale imprese e lavoratori	152.789	174.141	1.067.081	97.673

Nota: la tavola non contempla i dati dei Fondi Interprofessionali chiusi dopo il commissariamento: Fo.In.Coop, Fond.Agri, Fondazienda Fondo Dirigenti PMI.

Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps (banca dati Uniemens)

Figura 7.2 Dimensioni medie delle Imprese aderenti – solo attive



Fonte: elaborazione Inapp su dati Inps (banca dati Uniemens)

Tabella 7.7 Numero Avvisi attivi e relativi importi nel periodo 1° novembre 2022 – 31 dicembre 2023. Importi in euro

Fondi Paritetici Interprofessionali	Numero avvisi	Risorse complessive	Risorse medie per avviso
Fon.Coop	6	27.217.000,00	4.536.166,67
Fon.Ter	5	14.000.000,00	2.800.000,00
Fond.E.R (*)	4	4.540.000,00	1.135.000,00
Fondimpresa	6	277.738.209,46	46.289.701,58
Fondir	5	32.962.700,00	6.592.540,00
Fondirigenti	3	10.520.159,29	3.506.719,76
Fondo Artigianato Formazione	3	31.180.630,00	10.393.543,33
Fondo Formazione PMI	5	11.550.000,00	2.310.000,00
Fondoprofessioni	13	13.729.600,00	1.056.123,08
For.Te	3	39.738.768,00	13.246.256,00
For.Agri	3	9.361.625,00	3.120.541,67
FonArCom	8	26.623.392,00	3.327.924,00
Fondo Banche Assicurazioni	3	27.014.803,89	9.004.934,63
Formazienda	2	60.000.000,00	30.000.000,00
Fonditalia	2	23.800.000,00	11.900.000,00
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	3	5.750.451,00	1.916.817,00
Fondolavoro	4	2.600.000,00	650.000,00
Fondo Conoscenza	4	1.869.432,00	467.358,00
Totale complessivo	82	620.196.770,64	7.563.375,25

(*) Fond.ER ha emanato 5 Avvisi, ma uno in realtà non è dotato di risorse proprie.

Fonte: elaborazione Inapp sulla base degli Avvisi emanati dai Fondi Interprofessionali

Tabella 7.9 Previsione di presenza delle metodologie formative negli Avvisi attivi nel periodo 1° novembre 2022 – 31 dicembre 2023. v.a. e val. % su 82 Avvisi

Metodologia formativa	V.a	Val. %
Aula	79	96,3
FaD sincrona	71	86,6
FaD asincrona	51	62,2
Training on the job	38	46,3
Coaching	36	43,9
Webinar / seminari / convegni	30	36,6
Affiancamento	24	29,3
E-learning	19	23,2
Action learning	16	19,5
Laboratori / project work	16	19,5
Autoapprendimento (esclusa FaD)	14	17,1
Role playing	10	12,2

Fonte: elaborazione Inapp sulla base degli Avvisi emanati dai Fondi Interprofessionali

Tabella 7.10 Numero di piani approvati finanziati per loro tipologia (v.a.)

Tipologia piani	Piani finanziati attraverso Avvisi			Piani finanziati attraverso Conto (aziendale o aggregato)			Totale piani		
	Numero piani	Numero aziende	Numero Lavoratori	Numero piani	Numero aziende	Numero lavoratori	Numero piani	Numero aziende	Numero lavoratori
Piani aziendali (pluriaziendali)	13.112	20.750	382.813	28.063	31.251	1.315.039	41.175	52.001	1.697.852
Piani settoriali	273	4.377	32.816	0	0	0	273	4.377	32.816
Piani territoriali	3.647	29.687	232.633	0	0	0	3.647	29.687	232.633
Piani individuali	8.488	9.728	18.919	212	209	1.850	8.700	9.937	20.769
Totale	25.520	64.542	667.181	28.275	31.460	1.316.889	53.795	96.002	1.984.070

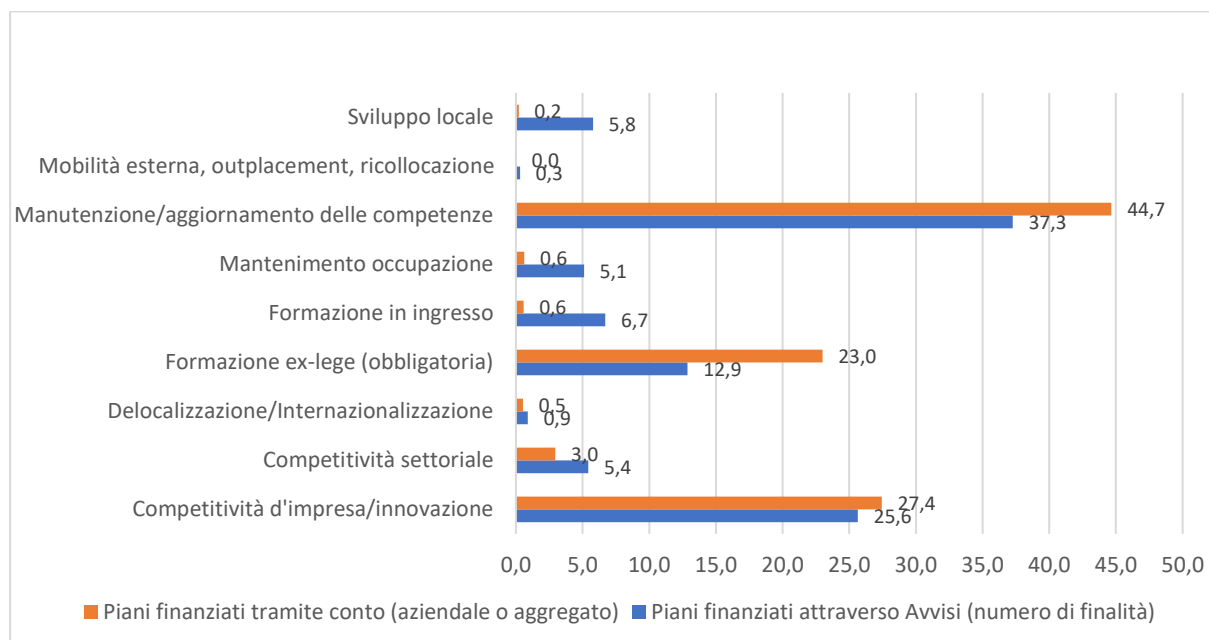
Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI aggiornati al 31 dicembre 2023

Tabella 7.11 Finanziamenti complessivi (contributo Fondo + contributo impresa) per tipologia nei piani approvati e specifica contributo del Fondo (v. in euro)

Tipologia piani	Totale	di cui	Totale	di cui	Totale	di cui contributo
	finanziamento attraverso Avvisi	contributo Fondo per tipologia piani	finanziamento tramite conto (aziendale o aggregato)	contributo Fondo per tipologia piani	finanziamenti (Avvisi + Conto)	Fondo per tipologia piani
Piani aziendali (pluriaziendali)	221.983.398,4	169.718.441,0	396.617.796,8	392.100.299,2	618.601.195,1	561.818.740,1
Piani settoriali	26.165.954,0	11.899.948,4	-	-	26.165.954,0	11.899.948,4
Piani territoriali	258.218.847,1	75.284.060,2	-	-	258.218.847,1	75.284.060,2
Piani individuali	19.377.434,5	14.655.265,2	742.837,3	888.757,4	20.120.271,9	15.398.102,6
Totale	525.745.634,0	271.557.714,8	397.360.634,1	392.989.056,6	923.106.268,1	664.400.851,3

Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI aggiornati al 31 dicembre 2023

Figura 7.3 Finalità piani approvati* (val.%)



Nota: ogni singolo piano poteva avere più di una finalità.

Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI aggiornati al 31 dicembre 2023

Tabella 7.12 Numero di piani conclusi nel 2023 finanziati dai FPI e loro tipologia (v.a.)

Tipologia di piano	Piani finanziati attraverso Avvisi			Piani finanziati tramite conto (aziendale o aggregato)			Totale piani		
	Numero piani	Numero aziende	Numero lavoratori	Numero piani	Numero aziende	Numero lavoratori	Numero piani	Numero aziende	Numero lavoratori
Piani aziendali (pluriaziendali)	20.422	42.097	300.267	20.422	25.444	831.016	33.937	66.522	1.089.783
Piani settoriali	346	8.033	53.402	0	0	0	337	7.986	52.871
Piani territoriali	3.420	27.905	204.844	1	2	11	3.389	27.613	200.682
Piani individuali	8.782	9.723	18.001	69	92	879	8.443	9.501	17.497
Totale	32.970	87.758	576.514	20.492	25.538	831.906	53.462	113.296	1.408.420

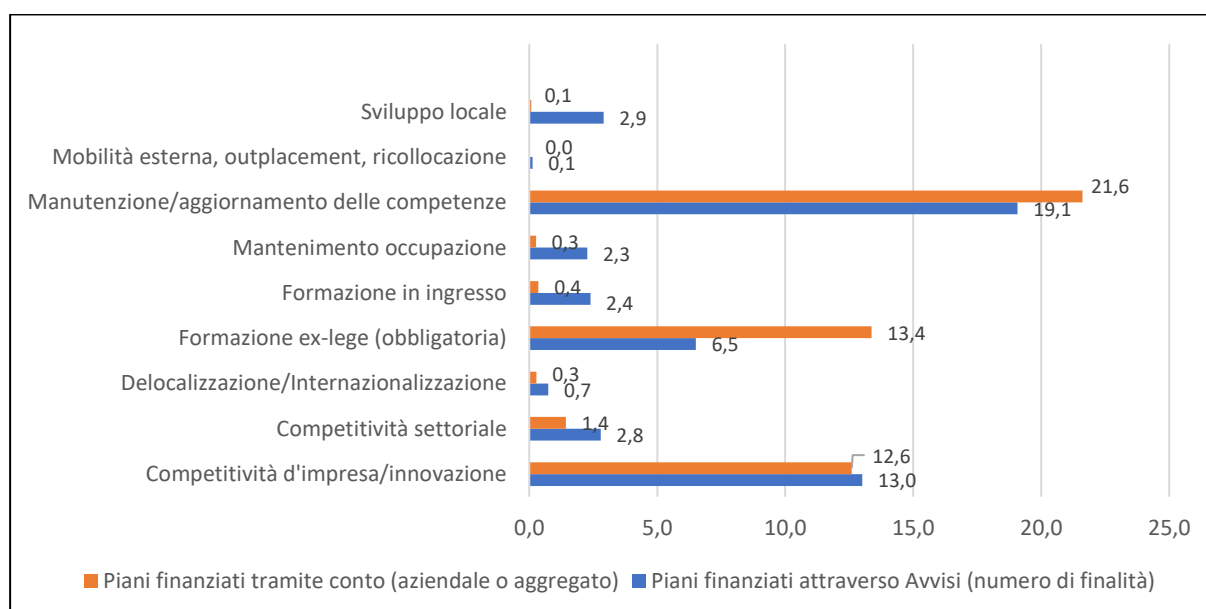
Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI aggiornati al 31 dicembre 2023

Tabella 7.13 Finanziamenti complessivi (contributo Fondo + contributo impresa) per tipologia nei piani conclusi e contributo del Fondo (v. in euro)

Tipologia dei piani	Totale finanziamento attraverso Avvisi	di cui contributo Fondo per tipologia piani	Totale finanziamento tramite conto (aziendale o aggregato)	di cui contributo Fondo per tipologia piani	Totale finanziamenti (avvisi + Conto)	di cui contributo Fondo per tipologia piani
Piani aziendali (pluriaziendali)	270.418.711,7	191.709.467,0	241.729.943,2	238.293.111,2	512.148.654,9	430.002.578,3
Piani settoriali	58.749.863,7	54.224.712,4	-	-	58.749.863,7	54.224.712,4
Piani territoriali	195.600.704,7	183.626.613,9	10.299,5	10.299,5	195.611.004,3	183.636.913,4
Piani individuali	22.286.193,6	16.601.748,8	266.903,4	266.903,4	22.553.097,0	16.868.652,2
Totale	547.055.473,7	446.162.542,1	242.007.146,1	238.570.314,1	789.062.619,8	684.732.856,3

Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI aggiornati al 31 dicembre 2023

Figura 7.4 Finalità* piani conclusi (val.%)



Nota: ogni singolo piano poteva avere più di una finalità.

Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI aggiornati al 31 dicembre 2023

Tabella 7.14 Ripartizione per Fondo dei 120 milioni di euro rimborsati ai FPI ai sensi della legge 234/2021, art. 1 comma 242. Anno 2023 (v.a. e val.%)

Fondo interprofessionale ^{a)}	Risorse*	
	Valori assoluti ^{b)}	Ripartizione %
FonArCom	9.252.677	7,7
Fon.Coop	5.514.885	4,6
Fon.Ter	2.108.384	1,8
Fond.E.R.	1.013.334	0,8
Fondimpresa	62.245.509	51,9
Fonditalia	2.740.942	2,3
Fondolavoro	719.186	0,6
Fondo Artigianato Formazione	4.564.384	3,8
Fondo Banche Assicurazioni	7.919.389	6,6
Fondo Formazione PMI	2.203.948	1,8
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	2.304.726	1,9
Fondoprofessioni	1.217.316	1,0
For.Agri	1.327.309	1,1
For.Te	10.522.244	8,8
Formazienda	5.826.335	4,9
Fondo Conoscenza	519.432	0,4
Totale	120.000.000	100,00

*Risorse arrotondate all'unità di euro.

Nota: non rientrano nella misura i Fondi Interprofessionali dei dirigenti e manager (Fondirigenti, Fondir e Fondo Dirigenti PMI).

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Inps

Tabella 7.15 Principali dati relativi all'attuazione della formazione ex legge 234/2021 art.1 comma 242 Biennio 2022-2023. Valori monetari in euro. Dati al 31 maggio 2024

Dati di attuazione	V.a.
Acconti complessivamente richiesti	100.371.636,0
Impegni effettivi	11.469.450,4
Ore di formazione erogate	502.852
Partecipazioni ai corsi finanziati	6.483
Monte risorse disponibili	240.000.000,0

Fonte: elaborazione Inapp sulla base della rilevazione condotta presso i Fondi interprofessionali

Tabella 7.16 Segnalazioni raccolte sulle difficoltà incontrate dai FPI nella realizzazione degli interventi formativi ex L. 234/2021 art.1 comma 242

Tipo di difficoltà	V.a.
Difficoltà legate ai tempi previsti per l'intervento formativo (contemporaneità con il periodo di sospensione dell'attività lavorativa)	8
Difficoltà legate alla grandezza delle imprese	3
Inadeguata conoscenza/pubblicizzazione dello strumento da parte di utilizzatori e beneficiari	2
Difficoltà legate alla natura organizzativa delle imprese	2
Assenza di situazione di crisi presso le imprese aderenti nel periodo oggetto di intervento	6

Nota: era possibile segnalare fino a un massimo di tre difficoltà incontrate.

Fonte: elaborazione Inapp sulla base della rilevazione condotta presso i Fondi interprofessionali

Tabella 7.17 Fondi di Solidarietà: iscritti, contributi, prestazioni e patrimonio netto. Anno 2023 (importi in milioni di euro – sono escluse le prestazioni straordinarie)

Fondi (secondo la nomenclatura Inps)	Numero medio iscritti	Contributi	Prestazioni (compr. correlata)	Totale patrimonio netto al 31.12.2023	Attività formative dove previste
Assicurativi	49.400	7,48	0,06	57,80	SI
Attività professionali	461.400	39,27	4,33	104,51	SI
Bolzano	85.200	11,27	0,80	44,70	SI
Credito	271.400	29,61	0,15	146,56	SI
Credito cooperativo	37.400	6,71	0,45	87,55	SI
Ferrovie	63.800	4,47	0,00	14,87	SI
FIS	6.718.100	1.098,72	85,29	4.866,66	SI
Ormeggiatori	900	0,18	0,00	0,48	NO
Poste*	126.000	16,00	65,34	27,94	SI
Servizi ambientali	93.900	18,21	0,23	60,27	SI
Solimare	33.600	3,80	0,64	23,20	NO
Trasporto aereo	49.600	7,67	119,66	1.201,35	SI
Trasporto pubblico	110.500	18,02	0,31	122,01	SI
Trentino	70.200	6,75	0,20	35,35	SI
Tributi erariali	7.900	1,03	0,00	8,22	SI
Totale	8.179.300	1.269,19	277,46	6.801,46	

Nota: ai Fondi in elenco vanno aggiunti i Fondi alternativi che non sono istituiti presso l'Inps (FSBA e Formatemp)

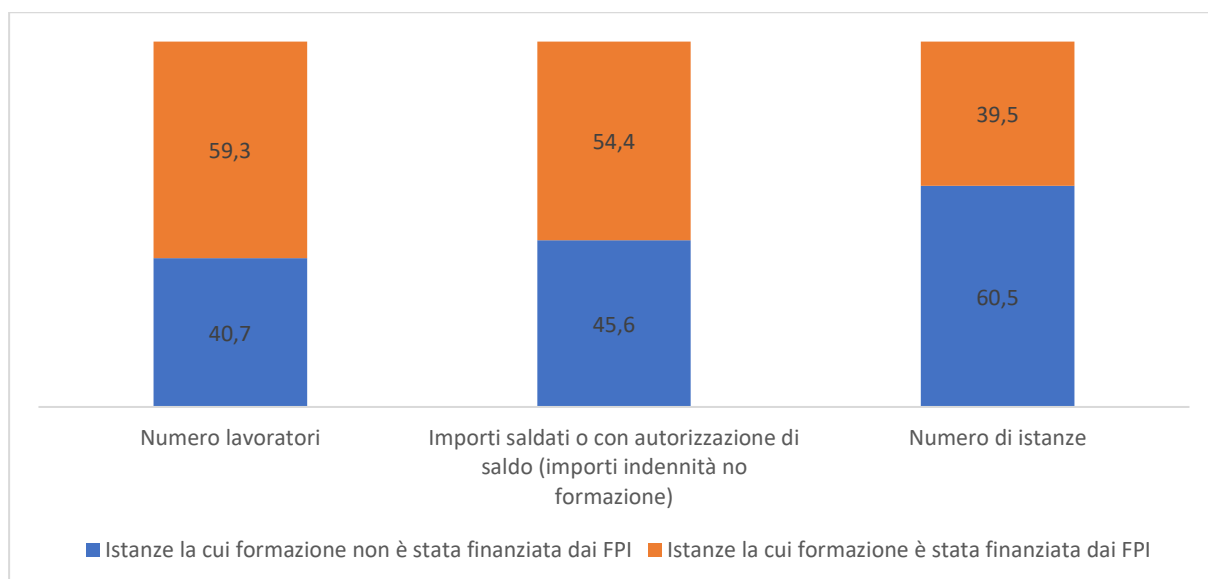
* Il solo Fondo di solidarietà del Gruppo Poste italiane ha indicato la spesa per le attività formative per un importo pari a euro 54.352

Fonte: dati Inps sul consuntivo dei Fondi di solidarietà 2023

Capitolo 8

Il Fondo Nuove Competenze: evoluzione e sua realizzazione

Figura 8.1 FNC 2 - Istanze in fase di saldo per canale di finanziamento della formazione (val.%)



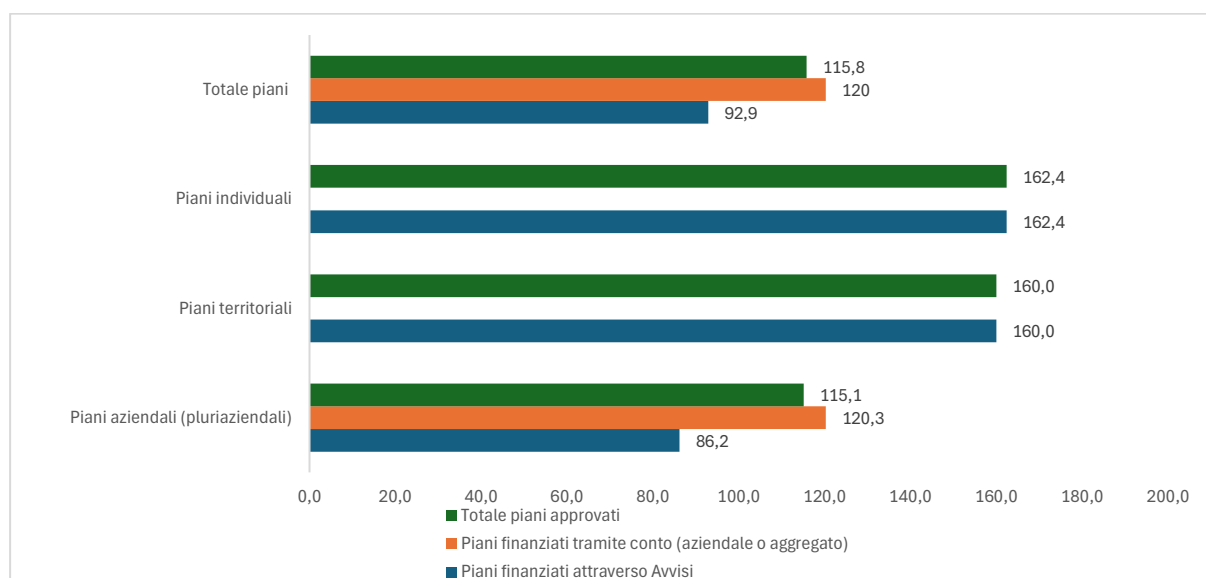
Fonte: elaborazioni Inapp su dati dell'AdG aggiornati al 12 settembre 2024

Tabella 8.2 FNC 2 - Piani approvati per tipologia di piano e di finanziamento (v.a.)

Tipologia dei piani approvati	Piani finanziati attraverso Avvisi				Piani finanziati attraverso Conto (aziendale o aggregato)				Totale piani approvati			
	N° piani	N° aziende	N° lavoratori	Monte ore	N° piani	N° aziende	N° lavoratori	Monte ore	N° piani	N° aziende	N° lavoratori	Monte ore
Piani aziendali (pluriazionali)	979	985	61.260	5.281.795	3.979	3.999	341.405	41.066.096	4.958	4.984	402.665	46.347.891
Piani settoriali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Piani territoriali	2	5	165	26.400	0	0	0	0	2	5	165	26.400
Piani individuali	184	184	5.767	936.505	0	0	0	0	184	184	5.767	936.505
Totale piani	1.165	1.174	67.192	6.244.700	3.979	3.999	341.405	41.066.096	5.144	5.173	408.597	47.310.796

Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI aggiornati al 31 maggio 2024

Figura 8.2 FNC 2 - Media ore di formazione approvate per lavoratore e per tipo di piano di formazione (v.a.)



Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI aggiornati al 31 maggio 2024

Tabella 8.3 FNC 2 - Finanziamenti complessivi (contributo Fondo + contributo impresa) per tipologia dei piani approvati e quota contributo del Fondo (val. in euro)

Tipologia dei piani approvati	Totale finanziamento attraverso Avvisi	di cui contributo Fondo per tipologia piani	Totale finanziamento tramite Conto (aziendale o aggregato)	di cui contributo Fondo per tipologia piani	Totale finanziamento attraverso Avvisi e Conti	di cui contributo Fondo per tipologia piani
Piani aziendali (pluriaziendali)	32.785.654,0	25.000.695,0	78.130.300,0	38.620.816,0	110.915.954,1	63.621.511,0
Piani settoriali	0	0	0	0	0	0
Piani territoriali	75.000,00	75.000,0	0	0	75.000,00	75.000,00
Piani individuali	2.957.123,3	2.957.123,3	0	0	2.957.123,3	2.957.123,3
Totale	35.817.777,3	28.032.818,3	78.130.300,0	38.620.816,0	113.948.077,4	66.653.634,3

Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI aggiornati al 31 maggio 2024

Tabella 8.4 FNC 2 - Classificazioni di riferimento usate per la progettazione per competenze nei piani approvati e relativo numero di imprese e lavoratori (v. a.)

Classificazioni	Piani	Imprese	Lavoratori
DigComp 2.1	3.702	3.713	322.649
Competence framework 3.0	1.708	1.711	180.554
European Skills, Competence, Qualifications and Occupations (ESCO)	1.823	1.763	184.449
Atlante del Lavoro e delle qualificazioni	2.487	2.507	175.677
Nessuna classificazione di riferimento	108	108	10.361
Totale	9.828	9802	873.690

Nota: era possibile indicare più di una classificazione di riferimento in un singolo piano formativo.

Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI aggiornati al 31 maggio 2024

Tabella 8.5 – FNC 2 - Finalità dei piani approvati (v.a.)

Finalità	Piani finanziati attraverso Avvisi (n° di finalità)				Piani finanziati tramite conto (aziendale o aggregato, n° finalità)			
	Piani	Ore	Lavoratori	Imprese	Piani	Ore	Lavoratori	Imprese
Innovazioni nella produzione e commercializzazione di beni e servizi che richiedono un aggiornamento delle competenze digitali	552	1.972.482	25.944	557	3.208	2.082.684	269.312	27.467.924
Innovazioni aziendali volte all'efficientamento energetico e all'uso di fonti sostenibili	210	1.445.752	21.164	230	227	497.406	13.595	1.069.405
Innovazioni aziendali volti alla promozione dell'economia circolare, alla riduzione di sprechi e al corretto trattamento di scarti e rifiuti, incluso trattamento acque	201	1.358.480	21.513	220	298	1.561.520	41.242	1.698.808
Innovazioni volte alla produzione e commercializzazione di beni e servizi a ridotto impatto ambientale	36	193.138	1.795	42	257	2.954	11.498	1.612.494
Innovazioni volte alla produzione e commercializzazione sostenibile di beni e servizi nei settori agricoltura, silvicoltura e pesca, incluse le attività di ricettività agrituristica	31	309.441	1.440	47	51	4.216	1.310	190.055
Promozione della sensibilità ecologica, di azioni di valorizzazione o riqualificazione del patrimonio ambientale, artistico e culturale	61	457.805	4.538	75	97	897.777	13.532	1.169.955
Adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori a seguito di sottoscrizione di un accordo di sviluppo per progetti di investimento strategico	0	0	0	0	0	0	0	0
Altri temi non strettamente legati al supporto delle transizioni	58	135.394	1.809	58	1	1	6	600

Nota: ogni singolo piano poteva avere più di una finalità.

Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI aggiornati al 31 maggio 2024

Tabella 8.6 FNC 2 - Piani conclusi per tipologia di piano (v.a.)

Tipologia dei piani conclusi	Totale piani conclusi				
	N° piani	N° aziende	N° partecipanti	N° lavoratori	Monte ore
Piani aziendali (pluriaziendali)	2.123	2.698	268.025	123.922	12.115.516
Piani settoriali	0	0	0	0	0
Piani territoriali	1	2	15	15	1.286
Piani individuali	167	167	3.826	1.572	647.598
Totale piani	2.291	2.867	271.866	125.509	12.764.400

Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI aggiornati al 31 maggio 2024

Tabella 8.7 FNC 2 - Finanziamenti complessivi (contributo Fondo + contributo impresa) per tipologia dei piani conclusi e specifica contributo del Fondo (val. in euro)

Tipologia dei piani conclusi	Totale finanziamento attraverso Avvisi	di cui contributo Fondo per tipologia piani	Totale finanziamento tramite Conto (aziendale o aggregato)	di cui contributo Fondo per tipologia piani	Totale finanziamento attraverso Avvisi e Conto	di cui contributo Fondo per tipologia piani
Piani aziendali (pluriaziendali)	18.879.152,2	14.816.579,6	19.872.171,78	11.552.748,7	38.751.324,0	26.369.328,3
Piani settoriali	0	0	0	0	0	0
Piani territoriali	10.000,00	10.000,00	0	0	10.000,0	10.000,00
Piani individuali	2.532.755,7	2.532.755,7	0	0	2.532.755,7	2.532.755,7
Totale	21.421.907,9	17.359.335,3	19.872.171,78	11.552.748,7	41.294.079,7	28.912.084,0

Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI aggiornati al 31 maggio 2024

Tabella 8.8 FNC 2 – Classificazioni di riferimento usate per la progettazione per competenze nei piani conclusi e relativo numero di imprese e lavoratori (val.%)

Classificazioni	per Piani	per Imprese	per Partecipanti
DigComp 2.1	37,2	37,0	41,9
e-Competence framework 3.0	16,3	16,4	25,0
European Skills, Competence, Qualifications and Occupations (ESCO)	17,4	17,4	14,1
Atlante del Lavoro e delle qualificazioni	27,8	27,9	17,2
Nessuna classificazione di riferimento	1,4	1,3	1,7
Totale	100,0	100,0	100,0

Nota: era possibile indicare più di una classificazione di riferimento per singolo piano.

Fonte: elaborazione Inapp su dati inviati dai FPI aggiornati al 31 maggio 2024

Capitolo 9

Nuovi strumenti e metodi per la trasparenza e valorizzazione delle competenze acquisite

Tabella 9.1 SGA effettuate per Regione (dato aggiornato al 15 novembre 2024)

Regione	SGA effettuate al 15.11.2024	Valore % Regione e PPAA	Incidenza % enti accreditati al 30.09.2024
Campania	411	0,3	-
Friuli-Venezia Giulia	623	0,5	68,7
Lazio	1.158	0,9	-
Lombardia	263	0,2	-
Marche	169	0,1	20,1
Molise	742	0,6	-
P.A. Bolzano	234	0,2	100,0
P.A. Trento	145	0,1	-
Puglia	51.239	41,8	-
Sardegna	176	0,1	-
Sicilia	66.955	54,6	100,0
Toscana	310	0,3	-
Umbria	110	0,1	-
Valle D'Aosta	21	0,0	-
Totale	122.557	100,0	

Fonte: elaborazione Inapp su dati MLPS (sistema MyAnpal)

Appendice II

Fondi Interprofessionali autorizzati
e organizzazioni promotrici

Fondi autorizzati e operativi	Organizzazioni promotrici
<i>Fon.Coop</i> Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative	A.G.C.I.; Confcooperative; Legacoop; Cgil; Cisl; Uil
<i>Fon.Ter</i> Fondo per la formazione continua del terziario	Confesercenti; Cgil; Cisl; Uil
<i>Fond.E.R.</i> Fondo per la formazione continua negli enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese e aziende di ispirazione religiosa	Agidae; Cgil; Cisl; Uil
<i>Fondimpresa</i> Fondo per la formazione continua per il perseguimento della competitività delle imprese e dell'occupabilità dei lavoratori	Confindustria; Cgil; Cisl; Uil
<i>Fondir</i> Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; Manageritalia; Unisin sezione Sinfub; Fidia; FIRST/CISL
<i>Fondirigenti</i> Fondo per la formazione continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi	Confindustria; Federmanager
<i>Fondo Artigianato Formazione</i> Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane	Confartigianato; Cna; Casartigiani; Cgil; Cisl; Uil; Clai
<i>Fondo Formazione PMI</i> Fondo per la formazione continua nelle PMI	Confapi; Cgil; Cisl; Uil
<i>Fondoprofessionisti</i> Fondo per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate	Confprofessionisti; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil
<i>For.Te.</i> Fondo per la formazione continua del terziario	Confcommercio; Confetra; Cgil; Cisl; Uil
<i>For.Agri</i> Fondo per la formazione continua in agricoltura	Confagricoltura; Coldiretti; CIA; Cgil; Cisl; Uil; Confederdia
<i>FonArCom</i> Fondo per la formazione continua nel comparto del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese	Cifa – Confederazione italiana federazioni autonome; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori
<i>Fondo Banche Assicurazioni</i> Fondo per la formazione continua nei settori del credito e delle assicurazioni	Abi; Ania; Cgil; Cisl; Uil
<i>Formazienda</i> Fondo per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese	Sistema Impresa; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori
<i>Fonditalia</i> Fondo per la formazione continua in tutti i settori economici nelle piccole e medie imprese	Federterziario; Ugl
<i>Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali</i> Fondo per la formazione continua nei Servizi Pubblici Industriali	Confservizi (Confederazione dei Servizi Pubblici Locali – ASSTRA, UTILITALIA); Cgil; Cisl; Uil
<i>Fondolavoro</i> Fondo per la formazione continua delle micro, piccole, medie e grandi imprese	Unsic – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori; Ugl
<i>Fondo Conoscenza</i> Fondo per la formazione continua nel comparto commercio turismo servizi della piccola e media impresa	Fenapi (Federazione nazionale autonoma piccoli imprenditori) CIU (Confederazione Italiana Unione professioni)

	Intellettuali)
<i>Fondo Innova</i>	A.N.P.I.T. (Associazione nazionale per l'Industria e il Terziario)
Fondo per la formazione continua dei quadri e dei dipendenti delle Piccole Medie e Grandi Imprese, che operano nei settori economici dell'Industria, dell'Agricoltura, della Pesca, del Turismo, del Terziario, sei Servizi, degli Studi professionali e dell'Artigianato, nonché per la formazione dei dipendenti di Enti, Associazioni, Cooperative e Fondazioni	C.I.S.A.L. (Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori)

Fonte: Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e Anpal (dati a gennaio 2024)

Bibliografia

- AGID (2024), *Piano triennale per l'informatica nella Pubblica amministrazione Edizione 2024-2026*, Roma, Agenzia per l'Italia Digitale
- Alessandrini G., Mallen M. (2020), *Diversity Management. Genere e generazioni per una sostenibilità resiliente*, Roma, Armando Editore
- Amicucci F. (2024), *Formazione professionale e intelligenza artificiale, Nuova Professionalità*, V, n.2, pp.24-29
- Angotti R. (a cura di) (2024), *Innovazione delle imprese, competenze e formazione continua. Il ruolo dei competence center e dei digital innovation hub nella transizione al modello 4.0*, Inapp Report n.54, Roma, Inapp
- Angotti R. (a cura di) (2023), *La funzione strategica della Formazione continua per lo sviluppo dei sistemi di conoscenze e competenze*, *Economia & Lavoro*, n.1, Special Issue
- Angotti R., Carolla S., D'Alessio A., Paliotta A.P., Parrella D. (2024), *Dualismo nord-sud e formazione continua, Paper presentato alla XLV Conferenza AISRe - Città e regioni nell'era digitale. La sfida della transizione verso l'economia circolare*, Università di Torino, 4-6 settembre 2024
- Angotti R., Carolla S., Di Castro G., Ferri V. (2024), *L'impatto del Fondo nuove competenze sulla Formazione continua. Evidenze dai dati INDACO-Imprese 2022*, Inapp Working paper n.130, Roma, Inapp
- Angotti R., Fonzo C., Pedone A. (2024), *Implementing European priorities in VET: making national VET agile, flexible, innovative, attractive, inclusive and quality-assured: Italy*, ReferNet Italy, Cedefop Refernet thematic perspectives
- Angotti R., Occhiocupo G., Pedone A. (2023) *Formazione continua e digitalizzazione nella PA. Spunti di riflessione dai dati dell'Indagine INDACO-PA*, *Sinapsi*, XIII, n.3
- Auzinger, M., Fellingner J., Luomi-Messer K., Nedergaard Larsen K. (2020), *Mapping and analysis of national databases and registers of qualifications EQF databases report. Task 1: Mapping and analysis of national databases and registers of qualifications*, Revised Final Report, 30 March
- Azzarà Z., Garmash A. (2022), *From fragmented paper-based systems to digitally connected qualification systems accessible to citizens*, in Cedefop, ETF, UNESCO and UNESCO Institute for Lifelong Learning, *Global Inventory of regional and national qualifications frameworks 2022. Volume 1: Thematic Chapters*, Paris, UNESCO, ETF, Cedefop, pp.53-67
- Bachmann R., Gonschor M., Milasi S., Mitra A. (2023), *Technological progress and the dynamics of self-employment: Worker-level evidence for Europe*, Ruhr Economic Papers, n.1023, Essen, RWI Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung

- Barricelli D., Cappiello G. (2023), Le corporate academy a supporto dello sviluppo del capitale umano nei sistemi territoriali di PMI, *Economia & Lavoro*, LVII, n.1, pp.103-117
- Barricelli D., Carolla S. (2023a), Il lavoro autonomo nell'era digitale, in Inapp, Anpal, *XXIII Rapporto sulla formazione continua: annualità 2021-2022*, Roma, Inapp, Anpal, pp.11-19
- Barricelli D., Carolla S. (2023b), Gli investimenti formativi dei lavoratori autonomi alla luce della crisi pandemica e dei primi cambiamenti indotti dalla trasformazione digitale, *Economia & Lavoro*, LVII, n.1, pp.47-64
- Belmonte S. (2013), Apprendimento intergenerazionale. Quali vantaggi e opportunità offre ai giovani imparare dalle persone più anziane, *Formamente La rivista del lifelong learning*, 9, n.1
- Bianchi G., Pisiotis U., Cabrera Giraldez M. (2022), *GreenComp. The European sustainability competence framework*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Bloom B.S., Engelhart M.D., Furst E.J., Hill W.H., Krathwohl D.R. (1964), *Taxonomy of educational objectives*, Vol. 1 and 2, New York, David McKay
- Butera F., De Michelis G. (2024), *Intelligenza artificiale e lavoro, una rivoluzione governabile*, Venezia, Marsilio Editori
- Cedefop (2024), *Digital skills ambitions in action: Cedefop's skills forecast digitalisation scenario*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Cedefop (2024a), *Artificial Intelligence in EU Workplaces: another great divide? First insights from Cedefop's AI skills survey*, Backgrounder 16th Cedefop Brussels Seminar, 24 June 2024, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Cedefop (2024b), *Learning outcomes going global: a multifaceted phenomenon*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Cedefop, European Commission (2024), *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2023 update: Overview report*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Cedefop, Inapp (2024), *Vocational education and training in Europe – Italy: System description*, Cedefop & ReferNet Italy
- Cedefop (2023), *European guidelines for validating non-formal and informal learning*, Cedefop reference series n.124, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Cedefop (2023), *Microcredentials for labour market education and training – Microcredentials and evolving qualifications systems*, Cedefop Research Paper, n.89, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Cedefop (2022a), *Comparing vocational education and training qualifications: towards methodologies for analysing and comparing learning outcomes*, Cedefop Reference Series n.121, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Cedefop (2022b), *Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook - second edition*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Cedefop (2021), *National qualifications frameworks developments in Europe 2019: qualifications frameworks: transparency and added value for end users*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Cedefop (2020), *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 1: adult population with potential for upskilling and reskilling*, Cedefop Reference Series n.112,

- Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Cedefop (2020), *European qualifications framework: initial vocational education and training: focus on qualifications at levels 3 and 4*, Cedefop Research Paper n.77, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Cedefop (2018), *Analysis and overview of NQF level descriptors in European countries*, Cedefop Research Paper n.66, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Cedefop (2017), *Defining, writing and applying learning outcomes. A European handbook*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Cedefop (2009), *The shift to learning outcomes: policies and practices in Europe*, Cedefop Reference Series n.72, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- Censis (2024), *58° Rapporto sulla situazione sociale del Paese 2024*, Milano, Franco Angeli
- Chmielecka E. (2018), *Horizontal comparisons of leveled qualifications project, Conference The European Qualification Framework: supporting learning, work and cross-border activity, Brussels, 15-16 March 2018*
- CNEL (2024) *Intelligenza artificiale e mercati del lavoro*, Quaderni del CNEL n.21, Roma, CNEL
- Confprofessioni, Osservatorio delle libere professioni (a cura di) (2023), *VIII Rapporto sulle libere professioni in Italia – Anno 2023*, Roma, Confprofessioni
- Coronas G. (a cura di) (2013), *La riqualificazione sostenibile dei contesti urbani metropolitani. Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative*, I libri del Fondo sociale europeo n.182, Roma, Isfol
- Di Castro G., Ferri V., Pedone A. (2024) *Measuring low-skilled adults and training participation in the digital age, Intervento a Terzo Convegno Internazionale della rivista Scuola Democratica, Cagliari, Università di Cagliari, 3-6 giugno 2024*
- Dipartimento per la Trasformazione Digitale, AGID (2024), *Strategia Italiana per l'Intelligenza Artificiale 2024-2026*, Roma, Dipartimento per la trasformazione digitale, AGID
- Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2021), *Report of the EQF Advisory Group project group on Horizontal comparison of qualifications*, Brussels, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion
- Draghi M. (2024), *The future of European Competitiveness Part A: A competitiveness strategy for Europe*, Brussels, European Commission
- Eloundou T., Manning S., Mishkin P., Rock D. (2024), *GPTs are GPTs. An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models*, Own Your Ai, 27 March <<https://ownyourai.com/gpts-are-gpts-an-early-look-at-the-labor-market-impact-potential-of-large-language-models/>>
- Erikson E.H. (1980), *Identity and the Life Cycle*, New York, Norton
- Eurofound (2023), *Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy*, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- European e-Competence Framework 3.0 (2014), *A common European Framework for ICT Professionals in all industry sectors*, CWA 16234, Part 1, CEN
- Eurostat (2024), *Use of artificial intelligence in enterprises* <<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=568530>>

- Eurostat (2022), *Adult Education Survey 2022*
- FPA (2024), *L'impatto della intelligenza artificiale sul pubblico impiego*, Roma, FPA
- Inapp, Anpal (2024), *XXIII Rapporto sulla formazione continua, Annualità 2021-2022*, Roma, Inapp
- Inapp (2023), *Rapporto 2023. Lavoro, formazione, Welfare. Un percorso di crescita accidentato*, Roma, Inapp
- Inps (2024), *XXIII Rapporto annuale*, Roma, Inps
- Isfol (2014), *Il framework teorico del programma PIAAC. Metodologia e strumenti per la valutazione delle competenze degli adulti*, Temi & Ricerche n.4, Roma, Isfol
- Istat (2023), *Rapporto Annuale 2023. La situazione del Paese*, Roma, Istituto nazionale di Statistica
- Istat (2023), *Imprese e ICT 2023, Statistiche Report*, 20 dicembre
- Istat (2022), *Indagine sulle forze di lavoro in Italia*, Istituto nazionale di Statistica
- Lane M., Williams M., Broecke S. (2023), *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers n.288, Paris, OECD Publishing
- Lassébie J. (2023), *Skill needs and policies in the age of artificial intelligence*, in OECD, *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*, Paris, OECD Publishing, pp.155-181
- Lassébie J., Quintini G. (2022), *What skills and abilities can automation technologies replicate and what does it mean for workers: New evidence*, OECD Social, Employment, and Migration Working Papers n.282, Paris, OECD
- Lovergine S., Occhiocupo G. (2024), *Elementi di analisi sull'impiego di sistemi e algoritmi di IA nelle decisioni amministrative*, Inapp Paper n.48, Roma, Inapp
- Mahieu C., Moens F. (2003), *De la libération de l'homme à la libéralisation de l'éducation. L'éducation et la formation tout au long de la vie dans le discours et les pratiques européennes*, *Éducation et Sociétés*, n.12, pp.35-55
- Nicoletti P. (2023), *L'offerta di alta formazione universitaria sulla Responsabilità Sociale d'Impresa e la Sostenibilità*, Inapp Paper n.43, Roma, Inapp
- Note EQF Advisory Group 53-3 (2020), *Transparency of qualifications in Europe – interconnected qualifications databases establishing a map of qualifications in Europe*, Brussels, 9 June
- Note EQF Advisory Group 52-4 (2020), *Transparency of qualifications in Europe: vision and ambitions*, Brussels, 21 January
- Occhiocupo G. (2023), *La funzione strategica della formazione continua per lo sviluppo delle competenze alla luce dei principali strumenti di policy*, *Economia & Lavoro*, LVII, n.1, pp.37-46
- Occhiocupo G., Lovergine S. (2024) [L'intelligenza artificiale nella pubblica amministrazione: opportunità e rischi alla luce dell'AI Act](#), *Futura Network*, ASviS, 14 ottobre 2024
- OECD (2024), *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World? Survey of Adult Skills 2023*, OECD Skills, Paris, OECD Publishing

- OECD (2023a), *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*, Paris, OECD Publishing
- OECD (2023), *Assessing and Anticipating Skills for the Green Transition: Unlocking Talent for a Sustainable Future*, Getting Skills Right, Paris, OECD Publishing
- Pedone A. (2024), Continuing training in the digital era: microlearning, microcredentials, and digital badges: challenges and perspectives, *QTimes - Journal of Education, Technology and Social Studies*, 16, n.1, pp.123-134
- Piazza R., Calvano G. (2022), Formazione continua e apprendimento permanente nelle Università italiane. Un'indagine esplorativa, *Rivista Formazione Lavoro Persona*, XII, n.37, pp.125-148
- Pignalberi C. (2021), Giovani, Anziani e Territorio. Promuovere pratiche di apprendimento intergenerazionale come "vettori" di benessere e inclusione sociale, *Italian Journal of Special Education for Inclusion*, IX, n.2, pp.121-130
- Pouliou A., Garmash A. (2023), Microcredentials in relation to the longer-term evolution of certification and qualification systems, in Cedefop, ETF, Unesco and Unesco Institute for Lifelong Learning, *Global Inventory of regional and national qualifications frameworks 2022, Volume 1, Thematic Chapters*, Paris, UNESCO, ETF, Cedefop, pp.32-40
- Pouliou A., Pouliakas K. (2023), Labour market value of microcredentials: a conduit to better work?, Thessaloniki, Cedefop
- Premutico D., Bastianelli M. (2023), *Garanzia di occupabilità dei lavoratori PROGRAMMA GOL. Analisi della sperimentazione del servizio di Skill Gap Analysis (SGA) e proposte di modifica*, Nota n.7, Focus Anpal n.161, Roma, Anpal
- Suphaphiphat N., Miyamoto H. (2020), *Mitigating Long-term Unemployment in Europe*, IMF Working Papers n.168, International Monetary Fund
- United Nations (2024), *World Population Prospects 2024, Summary of Results*, New York, United Nations
- United Nations (2002), *Piano d'Azione Internazionale di Madrid sull'invecchiamento (MIPAA)*, New York, United Nations
- Vergani A. (a cura di) (2009), *Il valore del dopo: formazione continua e valutazione*, Milano, Franco Angeli
- Vuorikari R., Kluzer S., Punie Y. (2022), *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes*, EUR 31006 EN, Luxembourg, Publications Office of the European Union
- White M. (2011), *Rethinking Generation Gaps in the Workplace: Focus on Shared Values*, Chapel Hill NC, UNC Kenan-Flagler Business School Executive Development

Riferimenti normativi

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2012/C 326/02)

Circolare Anpal del 10 aprile 2018, n. 1, *Linee guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388*

Circolare Inps del 17 giugno 2015, n. 122, *Fondi di solidarietà ex art. 3 legge 28 giugno 2012, n. 92. Modalità di presentazione della domanda di assegno ordinario e di formazione*

Commissione della Camera (2023), *Indagine conoscitiva sul rapporto tra intelligenza artificiale e mondo del lavoro*

Commissione delle Comunità europee (2021), *Libro verde sull'invecchiamento: Una nuova solidarietà tra le generazioni di fronte ai cambiamenti demografici*, Bruxelles 27 gennaio 2021 COM (2021) 50

Commissione europea (2024a), *Carenze di manodopera e competenze nell'UE: un piano d'azione*, COM (2024) 131

Commissione europea (2024b), *Raccomandazione del Consiglio sulle politiche economiche, sociali, occupazionali, strutturali e di bilancio dell'Italia*, COM (2024) 612

Commissione europea (2024c), *Relazione per Paese su decennio digitale 2024 dell'Italia*

Commissione europea (2024d), *Pact for Skills annual report 2023*

Commissione europea (2023) *Cambiamento demografico in Europa: strumentario d'intervento*, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni COM/2023/577

Commissione europea (2023a), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*

Commissione europea (2023b), Flash Eurobarometro FL529 (2023): *European Year of Skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises*

Commissione europea (2023c), *Relazione di monitoraggio del settore dell'istruzione e della formazione 2023 – Italia*, Publications Office of the European Union

Commissione europea, *Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on establishing a framework of measures for strengthening Europe's net-zero technology products manufacturing ecosystem (Net Zero Industry Act)*, COM(2023) 161 final, Bruxelles, 16 marzo 2023

Comunicazione della Commissione, *Nota di orientamento relativa a talune disposizioni del regolamento (UE) 2024/795 che istituisce la piattaforma per le tecnologie strategiche per l'Europa (STEP)*, (C/2024/3209), G.U. C 3209, 13 maggio 2024

Comunicazione della Commissione (2023), *Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa*, (COM 32 final)

Comunicazione della Commissione (2021), *Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali*, (COM 102 final)

Comunicazione della Commissione (2020), *Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza*, (COM 274 final del 1° luglio 2020)

Comunicazione della Commissione, *Il bilancio dell'UE come motore del piano per la ripresa europea*, COM(2020) 442 final, Bruxelles, 27 maggio 2020

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Risposta alle carenze di medicinali nell'Unione europea*, COM(2023) 672 final, Bruxelles, 24 ottobre 2023

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza*, COM(2020) 274 final, Bruxelles, 1° luglio 2020

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, *Il Green Deal europeo*, COM(2019) 640 final, Bruxelles, 11 dicembre 2019

Consiglio dell'Unione europea, *Raccomandazione del Consiglio sui Conti Individuali di Apprendimento*, Bruxelles, 31 maggio 2022

Decreto direttoriale del 5 dicembre 2024, n. 439, di approvazione del *Terzo Avviso del Fondo Nuove Competenze*

Decision (EU) 2018/646 of the European Parliament and of the Council of 18 April 2018 *on a common framework for the provision of better services for skills and qualifications (Europass) and repealing Decision No 2241/2004/EC*, G.U. L 112, 2 maggio 2018

Decisione di esecuzione della Commissione del 1° dicembre 2022 (CCI 2021IT05SFPR001) *che approva il programma PN Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027 per il sostegno a titolo*

- del Fondo Sociale Europeo Plus nell'ambito dell'Obiettivo Investimenti a favore dell'occupazione e della crescita in Italia, C(2022) 9030 final, Bruxelles, 1° dicembre 2022*
- Decisione di esecuzione della Commissione del 15 luglio 2022 (CCI 2021IT16FFPA001) *che approva l'accordo di partenariato con la Repubblica italiana, C(2022) 4787 final, Bruxelles, 15 luglio 2022*
- Decisione di esecuzione del Consiglio n. 16051/23 *che modifica la decisione di esecuzione del 13 luglio 2021, relativa all'approvazione della valutazione del piano per la ripresa e la resilienza dell'Italia, Bruxelles, 5 dicembre 2023*
- Decisione (UE) 2022/2481 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022 *che istituisce il programma strategico per il decennio digitale 2030, G.U. L 323, 19 dicembre 2022*
- Decreto Anpal del 10 novembre 2022, n. 320, di approvazione del *Secondo Avviso del Fondo Nuove Competenze*
- Deliberazione del Commissario straordinario Anpal del 7 novembre 2022, n. 12, *Modifica allegato B della Deliberazione n. 5 del 9 maggio 2022*
- Decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, *Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, G.U. n.105, 7 maggio 2024*
- Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, *Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, G.U. Serie Generale n.128 - Suppl. Ordinario n. 21, 19 maggio 2020*
- Decreto legislativo 22 giugno 2023, n. 75, *Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025, G.U. n.144, 22 giugno 2023*
- Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, *Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30, G.U. n.235, 9 ottobre 2003*
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, *Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, G.U. n.186, 12 agosto 2003*
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, G.U. n.221, 23 settembre 2015*
- Decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, *Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e*

- informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92, G.U. n.39, 15 febbraio 2013*
- D.M. 10 ottobre 2024, *Competenze per le innovazioni*, G.U. n.283, 3 dicembre 2024
- D.M. 24 luglio 2024, *Attuazione dell'articolo 38 del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 29 aprile 2024, n. 56, recante le modalità attuative del Piano Transizione 5.0*, G.U. n.183, 6 agosto 2024
- D.M. 6 agosto 2024, *Modalità di ripartizione e di erogazione delle risorse da destinare agli incentivi per la formazione professionale nel settore dell'autotrasporto per l'annualità 2024*, G.U. n.215, 13 settembre 2024
- D.M. 9 luglio 2024, *Disciplina dei servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze relativi alle qualificazioni di titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali*, G.U. n.185 del 8 agosto 2024
- D.M. 30 marzo 2024, *Piano nuove competenze-transizioni*, G.U. n.120, 24 maggio 2024
- D.M. 29 gennaio 2024, *Aggiornamento della procedura delineata dal decreto 14 aprile 2015, recante Criteri e modalità per la determinazione dei contributi previsti dalla legge n. 40/1987*, G.U. n.53, 4 marzo 2024
- D.M. 8 agosto 2023, *Modalità di attuazione per l'avvio e la messa in esercizio, a decorrere dal primo settembre 2023, del Supporto per la formazione e il lavoro*, G.U. n.198, 25 agosto 2023
- D.M. 13 dicembre 2023, *Assegni di inclusione*, G.U. n.293, 16 dicembre 2023
- D.M. 15 giugno 2023, *Adozione del Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al quadro europeo EQF - Aggiornamento 2022 - Manutenzione 2022*, G.U. n.153, 3 luglio 2023
- D.M. 22 settembre 2022 *che dispone il rifinanziamento del Fondo Nuove Competenze*
- D.M. 2 agosto 2022, n.142, *Modalità di attuazione delle iniziative di carattere formativo dei lavoratori beneficiari di integrazioni salariali straordinarie*, G.U. n.227, 28 settembre 2022
- D.M. 14 dicembre 2021, *Adozione del Piano nazionale nuove competenze*, G.U. n.307, 28 dicembre 2021
- D.M. 5 gennaio 2021, *Disposizioni per l'adozione delle linee guida per l'interoperatività degli enti pubblici titolari del sistema nazionale di certificazione delle competenze*, G.U. n.13, 18 gennaio 2021
- D.M. 30 giugno 2015, *Definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del*

decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, G.U. n.166, 20 luglio 2015

D.M. 8 gennaio 2018, *Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, G.U. n.20, 25 gennaio 2018*

Direttiva 2003/87/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 ottobre 2003 *che istituisce un sistema per lo scambio di quote di emissioni dei gas a effetto serra nella Comunità e che modifica la direttiva 96/61/CE del Consiglio, G.U. L 275, 25 ottobre 2003*

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, *in tema della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*

Legge 4 luglio 2024, n.95, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, recante ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, G.U. n.157, 6 luglio 2024*

Legge 26 giugno 2024, n. 86, *Disposizioni per l'attuazione dell'autonomia differenziata delle Regioni a statuto ordinario ai sensi dell'articolo 116, terzo comma, della Costituzione, G.U. n.150, 28 giugno 2024*

Legge 30 dicembre 2023, n. 213, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026, G.U. n.303, 30 dicembre 2023*

Legge 29 dicembre 2022, n. 197, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025, G.U. n.303, 29 dicembre 2022*

Legge 30 dicembre 2021, n. 234, *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024, G.U. n.310, 31 dicembre 2021*

Legge 29 dicembre 2021, n. 233, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose, G.U. n.310, 31 dicembre 2021*

Legge 23 dicembre 2014, n. 190. *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015), G.U. n.300, 29 dicembre 2014*

Legge 10 dicembre 2014, n. 183, *Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, G.U. n.290, 15 dicembre 2014*

Legge 14 gennaio 2013 n.4, *Disposizioni in materia di professioni non organizzate, G.U. n.22, 26 gennaio 2023*

Legge 28 giugno 2012, n.92, *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, G.U. n.153, 3 luglio 2012

Legge 24 giugno 1997 n.196, *Norme in materia di promozione dell'occupazione*, G.U. n.154, 4 luglio 1997

Legge 23 dicembre 1996, n.662, *Misure di razionalizzazione della finanza pubblica*, G.U. n.303, 28 dicembre 1996

Legge 14 febbraio 1987, n.40, *Norme per la copertura delle spese generali di amministrazione degli enti privati gestori di attività formative*, G.U. n.45, 24 febbraio 1987

Nota operativa Anpal n. 589 del 19 gennaio 2023, *Strumenti di analisi della domanda di lavoro e delle competenze dei lavoratori in attuazione del Programma GOL*

Raccomandazione del Consiglio del 16 giugno 2022 *relativa a un approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità (2022/C 243/02)*, G.U. C 243, 27 giugno 2022

Raccomandazione del Consiglio del 16 giugno 2022 *sui conti individuali di apprendimento (2022/C 243/03)*, G.U. C 243, 27 giugno 2022

Raccomandazione del Consiglio del 24 novembre 2020 *relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza, (2020/C 417/01)*, G.U. C 417, 2 dicembre 2020

Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2017 *sul quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, che abroga la raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 aprile 2008, sulla costituzione del quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (2017/C 189/03)*, G.U. C 189, 15 giugno 2017

Raccomandazione del Consiglio del 19 dicembre 2016 *sui percorsi di miglioramento del livello delle competenze: nuove opportunità per gli adulti (2016/C 484/01)*, G.U. C 484, 24 dicembre 2016

Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 *sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale (2012/C 398/01)*, G.U. C 398, 22 dicembre 2012

Regolamento (UE) 2024/1689 del 13 giugno 2024 (regolamento sull'intelligenza artificiale), *Artificial Intelligence Act-AI Act*, G.U.U.E. L, 12 luglio 2024

Regolamento (UE) 2024/795 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 febbraio 2024 *che istituisce la piattaforma per le tecnologie strategiche per l'Europa (STEP) e modifica la direttiva 2003/87/CE e i regolamenti (UE) 2021/1058, (UE) 2021/1056, (UE) 2021/1057, (UE) n. 1303/2013, (UE) n. 223/2014, (UE) 2021/1060, (UE) 2021/523, (UE) 2021/695, (UE) 2021/697 e*

(UE) 2021/241, G.U. L 795, 29 febbraio 2024

Regolamento (UE) 2021/1056 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021 *che istituisce il Fondo per una transizione giusta*, G.U. L 231, 30 giugno 2021

Regolamento (UE) 2021/1057 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021 *che istituisce il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e che abroga il regolamento (UE) n. 1296/2013*, G.U. L 231, 30 giugno 2021

Regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021 *recante le disposizioni comuni applicabili al Fondo europeo di sviluppo regionale, al Fondo sociale europeo Plus, al Fondo di coesione, al Fondo per una transizione giusta, al Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura, e le regole finanziarie applicabili a tali fondi e al Fondo Asilo, migrazione e integrazione, al Fondo Sicurezza interna e allo Strumento di sostegno finanziario per la gestione delle frontiere e la politica dei visti*, G.U. L 231, 30 giugno 2021

Regolamento (UE) 2021/1058 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021 *relativo al Fondo europeo di sviluppo regionale e al Fondo di coesione*, G.U. L 231, 30 giugno 2021

Regolamento (UE) 2021/817 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 maggio 2021 *che istituisce Erasmus+: il programma dell'Unione per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport e che abroga il regolamento (UE) n. 1288/2013*, G.U. L 189, 28 maggio 2021

Regolamento (UE) 2021/697 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2021 *che istituisce il Fondo europeo per la difesa e abroga il regolamento (UE) 2018/1092*, G.U. L 170, 12 maggio 2021

Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 aprile 2021 *che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Orizzonte Europa e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione, e che abroga i regolamenti (UE) n. 1290/2013 e (UE) n. 1291/2013*, G.U. L 170, 12 maggio 2021

Regolamento (UE) 2021/691 del Parlamento europeo e del Consiglio del 28 aprile 2021 *sul Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro (FEG) e che abroga il regolamento (UE) n. 1309/2013*, G.U. L 153, 3 maggio 2021

Regolamento (UE) 2021/523 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 marzo 2021 *che istituisce il programma InvestEU e che modifica il regolamento (UE) 2015/1017*, G.U. L 107, 26 marzo 2021

Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021 *che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza*, G.U. L 57, 18 febbraio 2021

Regolamento (UE) 2020/558 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2020 *che modifica i regolamenti (UE) n. 1301/2013 e (UE) n. 1303/2013 per quanto riguarda misure*

specifiche volte a fornire flessibilità eccezionale nell'impiego dei fondi strutturali e di investimento europei in risposta all'epidemia di COVID-19, G.U. L 130, 24 aprile 2020

Regolamento (UE) 2020/460 del Parlamento europeo e del Consiglio del 30 marzo 2020 *che modifica i regolamenti (UE) n. 1301/2013, (UE) n. 1303/2013 e (UE) n. 508/2014 per quanto riguarda misure specifiche volte a mobilitare gli investimenti nei sistemi sanitari degli Stati membri e in altri settori delle loro economie in risposta all'epidemia di COVID-19 (Iniziativa di investimento in risposta al coronavirus), G.U. L 99, 31 marzo 2020*

Regolamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consiglio del 17 dicembre 2020 *che stabilisce il quadro finanziario pluriennale per il periodo 2021-2027, G.U. n.433, 22 dicembre 2020*

Regolamento (UE) n. 223/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2014 *relativo al Fondo di aiuti europei agli indigenti, G.U. L 72, 12 marzo 2014*

Regolamento (UE) n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 *recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca, e che abroga il regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio, G.U. L 347, 20 dicembre 2013*

Regolamento (UE) n. 1296/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 dicembre 2013 *relativo a un programma dell'Unione europea per l'occupazione e l'innovazione sociale ("EaSI") e recante modifica della decisione n. 283/2010/UE che istituisce uno strumento europeo Progress di microfinanza per l'occupazione e l'inclusione sociale, G.U. L 347, 20 dicembre 2013*

Regolamento (CE) n. 1927/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 dicembre 2006 *che istituisce un Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione, G.U. L 406, 30 dicembre 2006*

Risoluzione del Consiglio su un quadro strategico per la cooperazione *europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso uno spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030) (2021/C 66/01), G.U. C 66, 26 febbraio 2021*

Risoluzione del Consiglio *su una nuova agenda europea per l'apprendimento degli adulti 2021-2030, G.U.U.E. 2021/C 504/02, 14 dicembre 2021*

