


Sintesi del report di analisi

Paese: Italia



 www.partnerup-project.eu

 [partnerupeu](https://www.facebook.com/partnerupeu)

 [partnerupeu](https://twitter.com/partnerupeu)



L'implementazione dei Percorsi di miglioramento delle competenze (Upskilling Pathways)

In Italia, l'attuazione dell'iniziativa Upskilling Pathways (UP) si basa su un solido quadro legislativo, in linea con il Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta. Questo piano, valido per il triennio 2021–2023, mira a potenziare l'educazione delle persone adulte attraverso un miglior accesso ai servizi, la personalizzazione delle competenze e l'adattamento dell'offerta formativa alle esigenze del mercato del lavoro.

L'iniziativa si rivolge principalmente alle persone adult con bassi livelli di alfabetizzazione e qualificazione, che rappresentano il 27,9% della popolazione italiana tra i 16 e i 65 anni. Tra questi, la fascia più rappresentata è quella 55-65 anni, sebbene anche i gruppi più giovani contribuiscano alla statistica. Le principali sfide riguardano il coordinamento tra diversi livelli di governance, l'ottimizzazione delle risorse finanziarie, la gestione delle disparità regionali nell'offerta educativa e il rafforzamento delle competenze digitali e trasversali. Diversi stakeholder sono coinvolti nell'attuazione di UP in Italia. Tra questi figurano il governo (attraverso i Ministeri dell'Istruzione e del Lavoro), le Università, i centri di formazione professionale, le istituzioni per l'Istruzione delle persone adulte, le ONG e le associazioni datoriali. I Servizi per l'Impiego, sia pubblici che privati, collaborano per allineare la formazione alle esigenze del mercato del lavoro. Tuttavia, persistono criticità nel coordinamento tra gli stakeholder, in particolare con i datori di lavoro e le organizzazioni della società civile, ostacolando la diffusione dell'iniziativa e l'effettiva coerenza tra formazione e opportunità lavorative.

Per colmare queste lacune, sono in corso diverse iniziative, tra cui le **Reti territoriali per l'apprendimento permanente**, programmi di inclusione digitale come **Repubblica Digitale**, e progetti europei mirati, come MOVE-UP (www.motherhoodskills.eu) e ONE (www.adult-learning.eu). Questi programmi pongono l'accento su percorsi educativi personalizzati, sul riconoscimento dell'apprendimento non formale e su una collaborazione più attiva tra gli stakeholder.

L'attuazione di UP in Italia evidenzia l'importanza della cooperazione regionale, dell'uso efficace dei finanziamenti e del rafforzamento del legame tra istruzione e mercato del lavoro. Nonostante le sfide, l'iniziativa rappresenta un modello promettente per rispondere ai bisogni formativi delle persone adulte, favorire l'occupabilità e promuovere l'inclusione sociale.





La cooperazione tra gli stakeholder

L'attuazione dell'iniziativa Upskilling Pathways (UP) in Italia si basa su un ecosistema complesso di stakeholder, ognuno dei quali contribuisce all'apprendimento e all'Educazione delle persone Adulte (EdA) a vari livelli. I principali meccanismi di cooperazione includono:

- **Reti territoriali per l'apprendimento permanente**, che riuniscono attori pubblici e privati, tra cui istituzioni educative, autorità regionali, ONG, sindacati e datori di lavoro. Queste reti mirano a promuovere l'apprendimento permanente, la validazione delle competenze e la formazione alla cittadinanza. Il coordinamento da parte delle regioni favorisce l'integrazione e la prossimità dei servizi, ma la sua efficacia varia tra le diverse aree del paese.
- **Programmi di collaborazione nazionale e regionale**, come il programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che promuove la cooperazione pubblico-privata in settori quali l'accesso al mercato del lavoro, il reskilling e il supporto alle persone con disabilità.
- **Fondi interprofessionali**, che facilitano il miglioramento delle competenze della forza lavoro attraverso i contributi di datori di lavoro e dipendenti, sostenendo la formazione professionale continua.
- **Iniziative per l'inclusione digitale**, come Repubblica Digitale, che coordina attori pubblici e privati per ridurre il divario digitale, supportare la formazione e promuovere la trasformazione digitale.
- **Gruppo Nazionale per l'Apprendimento Permanente (GNAP)**, che coinvolge gli stakeholder attraverso consultazioni pubbliche, eventi e gruppi di lavoro, garantendo la rappresentanza di prospettive diverse nella definizione delle politiche.
- **Progetti europei**, come MASTER (<https://www.master-project.it/en>), MOVE-UP (www.motherhoodskills.eu) e ONE (www.adult-learning.eu), che hanno dimostrato i vantaggi di un approccio multi-stakeholder coinvolgendo professionisti dell'EdA, servizi pubblici, datori di lavoro e ONG per progettare percorsi innovativi di formazione e transizione all'occupazione.





Nonostante questi sforzi, permangono importanti lacune nella cooperazione tra gli stakeholder:

- **mancanza di una collaborazione efficace** - l'assenza di un coordinamento costante tra attori nazionali, regionali e locali genera disparità nell'offerta di EdA tra le regioni, limitando l'accesso e creando inefficienze nell'allocazione delle risorse.
- **Integrazione insufficiente tra i datori di lavoro e Servizi Pubblici per l'Impiego** - questi attori non sono pienamente integrati nei sistemi di EdA, con il risultato che i programmi di apprendimento non sono efficacemente allineati alle esigenze del mercato del lavoro né riescono a raggiungere i fruitori più vulnerabili.
- **Esclusione delle organizzazioni della società civile (OSC)** - le OSC, attori chiave per il contatto e l'orientamento, sono spesso escluse dai quadri formali dell'EdA, indebolendo gli sforzi per coinvolgere i gruppi vulnerabili e per allineare le opportunità educative alle necessità delle comunità.
- **Processi di riconoscimento incoerenti** - i meccanismi per la validazione degli apprendimenti non formali ed informali sono caratterizzati da linee guida e modalità poco chiare, limitando la trasferibilità delle competenze e ostacolando le transizioni verso l'istruzione o l'occupazione.
- **Collaborazione insufficiente con i provider di tecnologie** - le sinergie per potenziare l'infrastruttura digitale e l'accesso ai programmi di alfabetizzazione digitale sono insufficienti, specialmente nelle aree rurali e periferiche.

Il processo di mappatura degli stakeholder, che ha coinvolto focus group, interviste e sondaggi, ha evidenziato quanto segue:

- **impegno a livello regionale** - gli stakeholder regionali, come quelli coinvolti nelle Reti Territoriali per l'Apprendimento Permanente, hanno dimostrato un forte impegno nell'EdA, beneficiando della vicinanza e dell'allineamento con le priorità locali.
- **Facilitazione di relazioni orizzontali** - il processo ha agevolato la creazione di legami orizzontali tra gli stakeholder, promuovendo la collaborazione su iniziative comuni e l'advocacy per l'EdA sia a livello regionale che nazionale.
- **Percezione limitata del ruolo nell'EdA** - molti stakeholder, in particolare i datori di lavoro e le OSC, non si percepiscono come attori dell'EdA, evidenziando la necessità di strategie di comunicazione e inclusione più efficaci.
- **Promozione di partenariati tecnologici** - è fondamentale incentivare collaborazioni con aziende tecnologiche per garantire strumenti digitali accessibili e inclusivi per l'EdA.





Lezioni apprese

Risultati positivi

- Gli stakeholder a livello regionale hanno mostrato un maggiore impegno, in particolare attraverso iniziative come le Reti Territoriale per l'Apprendimento Permanente. Questo allineamento ha supportato la loro mission e le priorità di sviluppo, favorendo l'apprendimento reciproco e la cooperazione.
- L'analisi ha contribuito a rafforzare il ruolo di FORMA.Azione come facilitatore tra gli stakeholder, costruendo legami orizzontali che hanno incoraggiato iniziative congiunte e azioni di advocacy, in particolare nell'ambito dell'Educazione delle persone adulte (EdA).
- Gli stakeholder hanno acquisito nuove prospettive su strategie, strumenti e metodologie per l'apprendimento permanente, potenziando la loro capacità di progettare e implementare soluzioni innovative.

Criticità

- I datori di lavoro e le organizzazioni della società civile sono sottorappresentati, e questo ha indebolito la coerenza tra i programmi formativi e le esigenze del mercato del lavoro.
- Le variazioni nell'attuazione delle politiche per l'EdA a livello regionale regionale hanno creato incoerenze, generando divari nell'accessibilità e nella qualità dei servizi.
- La mancanza di una comunicazione e di un coordinamento efficaci tra gli stakeholder ha ostacolato l'allineamento delle politiche nazionali alle esigenze locali.

Lezioni apprese

- Sono necessari maggiori sforzi per coinvolgere i vari stakeholder, in particolare i datori di lavoro e le organizzazioni della società civile, al fine di colmare le lacune nei sistemi di EdA.
- Stabilire ruoli definiti, linee guida e processi per la validazione degli apprendimenti non formali e informali può migliorare l'efficacia e l'accessibilità dei programmi.
- La collaborazione con le aziende tecnologiche è fondamentale per garantire infrastrutture digitali adeguate e competenze digitali per le persone adulte.





Priorità per i Gruppi di Sviluppo

- **Colmare il divario tra politiche nazionali ed esigenze locali:** garantire la coerenza dei sistemi di EdA promuovendo una migliore collaborazione e coordinamento tra attori nazionali e locali.
- **Migliorare l'attuazione dei Piani d'Azione nazionali:** assicurare finanziamenti adeguati e regolamentazioni chiare per evitare reti autoreferenziali e una sottovalutazione dell'EdA come strumento per lo sviluppo personale, professionale e di cittadinanza.
- **Incrementare gli incentivi per i partenariati pubblico-privati:** focalizzarsi sull'allineamento dei risultati dell'EdA alle esigenze del mercato del lavoro. I datori di lavoro dovrebbero essere incentivati a collaborare al di là delle iniziative di formazione professionale, garantendo una maggiore partecipazione ai processi di upskilling generale.
- **Sviluppare strategie creative ed efficaci per identificare e coinvolgere le persone adulte con basse qualifiche:** considerata la loro limitata consapevolezza dei bisogni formativi, campagne di sensibilizzazione mirate, orientamento personalizzato e canali informativi inclusivi sono essenziali per incentivare la partecipazione a percorsi formativi e opportunità di validazione.
- **Stabilire ruoli, linee guida e meccanismi più chiari per la validazione degli apprendimenti non formali e informali:** rendere il processo di validazione coerente a livello regionale e integrarlo con i percorsi occupazionali, in modo da valorizzare al massimo le esperienze pregresse delle persone adulte.
- **Rafforzare il profilo professionale dei docenti, formatore e formatrici dell'EdA:** i quadri normativi attuali mancano di requisiti formativi specifici per i professionisti dell'EdA, riducendone il riconoscimento a livello politico e comunitario. Programmi di formazione personalizzati e maggiori opportunità di sviluppo di carriera sono fondamentali per riconoscere il loro status e aumentarne l'efficacia.

