

# QT

Quaderni  
di Tecnostruttura

## QT del 26 giugno 2018

# Indice

## In Questo Numero

Le azioni delle Regioni nel lavoro e nella formazione	3
-------------------------------------------------------	---

## Approfondimenti

Al via il nuovo assetto organizzativo dei servizi regionali per l'impiego	5
Al via il nuovo assetto organizzativo dei servizi regionali per l'impiego	5
Le Agenzie regionali del Lavoro	7
L'iter del trasferimento nelle Regioni a Statuto ordinario	9

## Esperienze

La formazione 4.0, una buona prassi della Regione Toscana	10
La transizione tecnologica e il ruolo della formazione	10
La formazione 4.0 della Regione Toscana	12
La formazione 4.0 come buona prassi	14
Un esempio di intervento integrato di formazione 4.0: la qualificazione dei lavoratori, dei manager e degli imprenditori	16

## Esperienze

L'investimento nella formazione per i beni culturali. Il caso del Tecnico del restauro della Regione Veneto	18
Il contesto	18
I dati sui percorsi formativi in Veneto	20

## Aggiornamento

Il PNR delle Regioni come buona prassi italiana al Forum Pa 2018	23
------------------------------------------------------------------	----

## In Questo Numero

### Le azioni delle Regioni nel lavoro e nella formazione

# Le azioni delle Regioni nel lavoro e nella formazione

Novità importanti si profilano per l'assetto organizzativo dei servizi per l'impiego. Entro la fine di giugno, infatti, la Legge di Bilancio 2018 prevede che le Regioni provvedano a completare gli adempimenti necessari per il trasferimento del personale, di derivazione provinciale, dai servizi per l'impiego alle dipendenze delle Regioni o degli enti ad esse collegati. Dal 1° luglio, quindi, tutti gli operatori dei Centri per l'impiego faranno parte del personale delle Regioni o dei relativi enti strumentali deputati alla gestione dei servizi per l'impiego. In questo numero tracciamo una prima analisi delle modalità che le singole Regioni hanno adottato, o stanno adottando, per adempiere a quanto previsto dalla legge, rinviando a un approfondimento più esaustivo non appena sarà concluso l'intero iter su tutto il territorio nazionale.

Presentiamo, poi, due buone prassi regionali, una della Toscana e l'altra del Veneto, singolarmente illustrate nell'ultimo incontro del Comitato di Sorveglianza del Por Fse. Per la Regione Toscana il tema è la formazione 4.0: Paolo Baldi, direttore della Direzione Istruzione e formazione, ricostruisce qui le scelte condotte dall'amministrazione e descrive le azioni intraprese. Già dal 2017 la Regione Toscana ha individuato le direttrici strategiche dell'intervento regionale in materia di formazione 4.0 con lo scopo, principalmente, di evitare un doppio divario digitale: da un lato tra grandi imprese e PMI e dall'altro tra lavoratori digitalmente alfabetizzati e lavoratori privi di competenze digitali.

Santo Romano, direttore Area Capitale Umano, Cultura e Programmazione Comunitaria, e Fabio Menin, direttore U.O. Programmazione e gestione FP e Istruzione, ci illustrano, invece, l'impegno della Regione Veneto nella formazione per il profilo del Tecnico del restauro. Nell'ultimo quinquennio l'investimento nell'articolazione triennale dei percorsi e la scelta di renderli strutturali nell'ambito dell'offerta regionale è stato pari a quasi 13 milioni di euro, per la gran parte fondi FSE. E i risultati di un'indagine condotta sul territorio regionale, hanno mostrato il buon esito, anche occupazionale, delle azioni intraprese.

Infine dedichiamo un approfondimento al Programma nazionale di Riforma delle Regioni, approvato dalla Conferenza delle Regioni e Province autonome lo scorso 10 maggio, evidenziando le tematiche sulle quali le Regioni hanno maggiormente investito. Quest'anno il PNR è stato anche indicato come buona prassi della pubblica amministrazione per il raggiungimento degli obiettivi di

sviluppo sostenibile nell'ambito del ForumPA.

## Approfondimenti

### Al via il nuovo assetto organizzativo dei servizi regionali per l'impiego

# Al via il nuovo assetto organizzativo dei servizi regionali per l'impiego

di **Cristina Iacobelli**

Settore Lavoro - Tecnostruttura

La fine di giugno segna lo scadere di un appuntamento cruciale per le amministrazioni regionali e per l'assetto organizzativo dei servizi per l'impiego.

Entro il 30 giugno 2018, infatti, le Regioni a statuto ordinario sono chiamate dalla Legge di Bilancio 2018 (legge n. 205/2017, articolo 1, commi 793- 799) a provvedere agli adempimenti normativi, amministrativi e strumentali conseguenti al trasferimento, operato dalla stessa norma finanziaria, del personale a tempo indeterminato dei servizi per l'impiego, di derivazione provinciale, alle dipendenze regionali ovvero dell'Agenzia o altro ente strumentale della Regione competente in materia di servizi e/o *ad hoc* costituito. Parimenti, entro la medesima data le Regioni devono porre in essere gli adempimenti connessi alla successione in capo alle Regioni, agenzie/enti regionali dei contratti a tempo determinato e dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, successione anch'essa disposta dalla Legge di Bilancio per consentire la regolare funzionalità dei servizi per l'impiego.

A decorrere dal prossimo 1° luglio, pertanto, tutti gli operatori dei Centri per l'impiego (CPI) entreranno a pieno titolo nei ranghi del personale delle Regioni, ovvero saranno trasferiti e/o assegnati presso i relativi enti strumentali deputati alla gestione dei servizi per l'impiego.

Si completa, di fatto un lungo *iter* transitorio che ha preso le mosse dall'attribuzione, operata dal D. Lgs. n. 150/2015 (articolo 11 e articolo 18) alle amministrazioni regionali delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro, da esercitare attraverso strutture territoriali aperte al pubblico denominate, per l'appunto, Centri per l'impiego. Un'attribuzione – e, a ben vedere, una conferma - di funzioni e compiti a titolarità regionale, cui di fatto ancora mancava il tassello, preliminare e nei fatti condizionante la buona riuscita del processo, dell'assegnazione del relativo personale, afferente, come noto, al livello provinciale e coinvolto nei processi di attuazione della legge n. 56/2014 (cd. Legge Delrio) **(1)**.

Va però chiarito che il 1° luglio rappresenta solo la linea massima di confine, entro cui

chiudere il percorso transitorio per la regionalizzazione dei servizi per l'impiego, definendo così l'entrata a regime del nuovo assetto organizzativo dei CPI. Va, infatti, sottolineato come tale processo sia stato già determinato dalla norma finanziaria che, ricordiamo, è in vigore dal 1° gennaio 2018; da tale data, pertanto, decorrono di fatto gli effetti giuridici conseguenti ai trasferimenti ed alle successioni dei rapporti di lavoro.

D'altro canto, il processo di regionalizzazione si sta di fatto sviluppando con caratteristiche proprie in ciascuna realtà regionale, sia in relazione al momento temporale di effettivo passaggio degli operatori alle dipendenze dell'amministrazione regionale, sia in rapporto alla scelta delle modalità organizzative e di *governance* dei servizi. Se in alcune Regioni l'attuazione del trasferimento pertanto appare già completata, in altre si stanno proprio in questi giorni perfezionando gli strumenti normativi e/o amministrativi necessari per chiuderla. I fattori che hanno, in questo senso, influito sulla tempistica sono legati, essenzialmente, al modello organizzativo prescelto dall'amministrazione regionale in relazione alla modalità di *governance* del mercato del lavoro; in taluni casi, tuttavia, hanno giocato un ruolo anche le variabili di tipo politico, collegate al recente rinnovo delle Giunte e dei Consigli in alcune realtà regionali.

Nelle Regioni in cui si è optato per la costituzione di un'Agenzia regionale del Lavoro, ovvero per una riconfigurazione - alla luce del nuovo quadro normativo di riferimento - dell'Agenzia o dell'organismo già esistente, risalente al primo percorso di attuazione del decentramento delle funzioni amministrative, si profila la tendenza all'assunzione del personale direttamente in capo alla stessa; in alcuni casi, si sta ragionando anche nella direzione della duplice possibilità dell'assunzione come dipendenti dell'Agenzia ovvero come dipendenti della Regione con successiva assegnazione all'Agenzia/ente. Ad ogni modo, al personale inquadrato nelle Agenzie viene garantito il medesimo trattamento giuridico e salariale dei dipendenti regionali. Inoltre, nelle normative regionali si introduce una clausola di salvaguardia tesa a tutelare gli operatori dei CPI trasferiti all'Agenzia, con la garanzia di una collocazione dello stesso personale nei ruoli regionali nel caso di processi di privatizzazione, soppressione o trasformazione dell'ente.

Diversamente, nelle Regioni in cui un'Agenzia o una struttura simile non sono operative, si è intrapresa la strada diretta della regionalizzazione, configurando gli operatori dei CPI come dipendenti dei dipartimenti/direzioni regionali, in parte rinviando a futuri eventuali interventi normativi la possibile costituzione - che, in alcuni casi, sarebbe una reviviscenza, a seguito di una passata soppressione - di un'Agenzia.

## Note:

(1): Per una disamina complessiva del percorso istituzionale che ha condotto alla regionalizzazione del personale dei CPI si rimanda ai Quaderni di Tecnostruttura del [22 dicembre 2017](#) e del [28 dicembre 2016](#).

## Approfondimenti

### Le Agenzie regionali del Lavoro

# Le Agenzie regionali del Lavoro

Dai monitoraggi periodici effettuati dal Coordinamento per la IX Commissione della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome emerge il dato significativo della presenza sul territorio di Agenzie regionali per il Lavoro, attive oggi in 12 realtà regionali, seppur con diversa conformazione e compiti. Progetti di legge tesi ad introdurre sul territorio un'Agenzia regionale sono, inoltre, all'attenzione attuale dei Consigli regionali.

Come rilevato, si tratta in alcuni casi di organismi derivanti dall'attuazione territoriale del decentramento amministrativo operato dal decreto legislativo n. 469/1997, ad oggi rimodulati con nuove funzioni; in altri casi, siamo di fronte a strutture regionali di nuova e più recente istituzione.

Le Agenzie, pur dotate di autonomia giuridica, organizzativa, patrimoniale e contabile, sono centri di competenza tecnica rispondenti agli indirizzi programmatici e strategici degli assessorati regionali nella gestione e qualificazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive.

In linea generale - ma con alcune doverose eccezioni - all'Agenzia sono affidati anche il coordinamento e le competenze gestionali in materia di centri per l'impiego e di alcune misure e strumenti di politica attiva. Peraltro, la presenza di Agenzie regionali per il Lavoro caratterizza anche le Regioni a statuto speciale, configurandosi in talune esperienze come aree interne/dipartimenti delle direzioni regionali del lavoro.

L'istituzione dell'Agenzia regionale del Lavoro ha richiesto, nei fatti, una modifica delle norme regionali che regolano l'assetto del mercato del lavoro; in tal senso, sono state emanate leggi regionali ad hoc, ovvero si è utilizzato il canale legislativo offerto dal riordino delle funzioni amministrative conferite alle Province, in attuazione della legge n. 56/2014 (Legge Delrio). In alcuni casi, sono proprio in questi giorni in corso di esame presso i Consigli regionali disegni di legge per la riorganizzazione del sistema.

Parimenti, anche la rimodulazione delle funzioni delle Agenzie di precedente introduzione hanno comportato interventi di rango legislativo. Il modello di Agenzia regionale presenta alcune differenze e caratteristiche specifiche nei territori: si va, infatti, da modelli più "spinti", in cui l'Agenzia sviluppa direttamente gli indirizzi politici della Giunta regionale in materia di gestione e qualificazione dei servizi per il lavoro, avendo di fatto assorbito le funzioni in precedenza attribuite ai Dipartimenti del Lavoro, a modelli "più soft", in cui l'Agenzia affianca la Regione nello

svolgimento delle funzioni in materia di politica attiva del lavoro e ne sviluppa gli indirizzi, figurando in entrambi i casi come titolare della gestione della rete regionale dei CPI.



## Approfondimenti

### L'iter del trasferimento nelle Regioni a Statuto ordinario

# L'iter del trasferimento nelle Regioni a Statuto ordinario

In connessione con il modello organizzativo prescelto, anche l'iter seguito dalle amministrazioni regionali per il trasferimento del personale presenta alcune variabili. Nelle realtà dove è stata introdotta o, comunque, riconfigurata l'Agenzia regionale del lavoro, per adeguare il sistema regionale alla nuova configurazione e per consentire il trasferimento del personale in capo alla stessa è stata percorsa una pista legislativa, cui sono già susseguiti - o conseguiranno nei giorni a venire - atti amministrativi attuativi. Ciò è avvenuto anche mediante l'introduzione di norme "ponte" nelle leggi di bilancio regionale; parimenti, sono all'attenzione dei Consigli regionali progetti di legge in tal senso.

Nei territori in cui, invece, si è prescelta la strada della "regionalizzazione diretta", si è prevalentemente optato per dare immediata esecuzione alla vigente legge di bilancio, a copertura normativa del passaggio, rimettendo comunque a delibere e regolamenti di Giunta regionale la declinazione degli elementi specifici del trasferimento, comprensive delle variazioni degli atti di previsione del fabbisogno regionale del personale, degli elenchi nominativi del personale impiegato, nonché degli aspetti relativi agli inquadramenti contrattuali ed agli oneri salariali.

Infine, si segnala l'esperienza, in corso di definizione in un territorio regionale, che vede l'esame di un progetto di legge teso a mantenere presso gli enti di area vasta e le Città metropolitane, quale livello organizzativo maggiormente adeguato, le funzioni relative ai procedimenti amministrativi connessi alla gestione dei servizi per l'impiego, con la permanenza nel ruolo provinciale dell'inquadramento del relativo personale.

## Esperienze

### La formazione 4.0, una buona prassi della Regione Toscana

# La transizione tecnologica e il ruolo della formazione

di **Paolo Baldi**

*direttore Direzione Istruzione e formazione della Regione Toscana*

La Comunicazione della Commissione Europea “Una nuova Agenda per le competenze per l'EUROPA. Lavorare insieme per promuovere il capitale umano, l'occupabilità e la competitività” ha posto l'accento sul carattere essenziale delle competenze digitali per l'occupabilità dei cittadini: “la rapida trasformazione digitale dell'economia comporta che quasi tutte le occupazioni, come pure la partecipazione alla società in generale, richiedano ora un certo livello di competenze digitali”.

Anche l'OCSE rileva che l'aumento dell'uso di tecnologie digitali sul posto di lavoro stia incrementando la domanda di nuove competenze ICT, specialistiche, generiche e complementari.

Nella presente fase di transizione tecnologica, il ruolo della formazione è centrale, per scongiurare i rischi di una polarizzazione delle competenze, dei redditi e dei territori. L'aggiornamento delle competenze costituisce l'elemento decisivo, nella relazione tra tecnologia e lavoro: in una fase di cambiamenti tecnologici, la formazione di competenze utili a promuovere l'innovazione può, infatti, favorire effetti compensativi che riducano o annullino i costi occupazionali e sociali della transizione tecnologica e ne massimizzino le opportunità **(1)**. Per evitare un doppio divario digitale – tra grandi imprese e PMI, da un lato, e tra lavoratori digitalmente alfabetizzati e lavoratori privi di competenze digitali, dall'altro – la Regione Toscana ha individuato, fin dall'inizio del 2017, le direttrici strategiche dell'intervento regionale in materia di formazione 4.0.

## Note:

**(1)**: V. il documento conclusivo della 11a Commissione Lavoro, previdenza sociale del Senato della Repubblica, "[Impatto sul mercato del lavoro della quarta rivoluzione industriale](#)"; cfr. anche Dario Guarascio, Stefano Sacchi, "[Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro](#)", INAPP, Roma 2017.



## Esperienze

### La formazione 4.0 della Regione Toscana

# La formazione 4.0 della Regione Toscana

Grazie al Fondo Sociale Europeo, la Regione Toscana ha potuto finanziare, fin dall'inizio del 2017, in modo complementare al Piano nazionale Industria 4.0 e in attuazione della complessiva strategia regionale su Industria 4.0, un insieme integrato di interventi, per sostenere la crescita del capitale umano, *asset* strategico per affrontare il percorso di sviluppo verso il nuovo paradigma, con interventi integrati per le qualifiche ad alta specializzazione, per la creazione di alleanze stabili tra imprese, istituti scolastici e organismi formativi, per l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori attraverso la formazione continua e per la formazione dei manager e degli imprenditori.

In particolare, le direttrici strategiche dell'intervento regionale in materia di formazione 4.0 sono rappresentate dalle seguenti linee di intervento:

- Interventi per le competenze digitali degli studenti:

- *Laboratori del Sapere Scientifico*: la Rete delle Scuole dei Laboratori del Sapere Scientifico promuove – nell'ambito dell'educazione scientifica e matematica – un modello di didattica innovativa, basato sul problem solving e sul pensiero critico, dove l'alunno è protagonista del procedimento logico.

- *Didattica laboratoriale e laboratori territoriali*: le azioni regionali di rafforzamento degli Istituti tecnici e professionali incentivano – anche in attuazione del Protocollo di intesa di collaborazione con il MIUR per l'attuazione del Piano Nazionale Scuola Digitale – l'utilizzo, da parte degli Istituti scolastici, dei laboratori degli organismi di ricerca, per contribuire a una scuola aperta, che abbia luogo in tutti gli spazi del territorio adeguati a una didattica innovativa.

- *Alternanza scuola – lavoro*: la Regione Toscana ha finanziato 35 progetti, per un importo di quasi 5 milioni di euro, con una priorità per quelli coerenti con la strategia regionale su Industria 4.0.

- Formazione tecnica superiore, il canale della formazione specialistica richiesta dalle imprese:

- *IFTS 4.0*: un avviso specificamente dedicato a Industria 4.0 e declinato sulle filiere strategiche regionali è stato approvato nel 2017, a valere sul Fondo Sociale Europeo, per un importo complessivamente a disposizione pari a 4,8 milioni di euro: sono stati finanziati 40 progetti, che prenderanno avvio nell'anno formativo 2018-2019. Già alcuni dei 32 percorsi IFTS in fase di svolgimento, del resto, sono dedicati a formare tecnici specializzati nelle nuove tecnologie e nella loro integrazione.

- *ITS 4.0*: tra i 35 corsi ITS finanziati dal Fondo Sociale Europeo e già avviati o in corso di svolgimento si segnalano, per le tematiche connesse a Industria 4.0, il progetto Farmer 4.0, della Fondazione ITS Eccellenza Agroalimentare Toscana EAT, e il progetto Digital, della Fondazione ITS per la Manutenzione Industriale PRIME. La Fondazione ITS M.I.T.A., inoltre, partecipa alla sperimentazione MIUR-ITS "Industry 4.0" – avviata nel 2017 in 6 Istituti Tecnici Superiori italiani – con un *progetto di formazione e ricerca/azione* dal titolo "La Computer Tomography 3D nell'industria manifatturiera della pelle"

- Riqualificazione dei lavoratori e degli imprenditori, con specifico riferimento alle competenze richieste per anticipare e sostenere i cambiamenti tecnologici ed economici dei mercati e dei sistemi produttivi

- Azioni di sistema:

- *Formazione a distanza* su Industria 4.0: nella piattaforma regionale per la formazione a distanza, TRIO, è in corso di pubblicazione una sezione dedicata alla formazione 4.0, che offrirà percorsi formativi a distanza per lo sviluppo delle competenze digitali e di prima introduzione ai temi e alle tecnologie legate a Industria 4.0; è inoltre previsto un MOOC, ossia un corso online aperto e su larga scala, su Industria 4.0, destinato agli studenti universitari

- *Nuove figure ICT* nel Repertorio regionale delle figure professionali, sulla base dell'European *e-competence Framework* (e-CF)

- Attività comuni con Irpet, per l'individuazione dei fabbisogni di competenze 4.0 del sistema produttivo toscano.

## Esperienze

### La formazione 4.0 come buona prassi

# La formazione 4.0 come buona prassi

Il complesso degli interventi rappresenta una buona prassi in virtù delle seguenti caratteristiche:

- **Unitarietà della strategia regionale per le competenze digitali.** L'OCSE rileva che gli interventi per le competenze digitali sono spesso promossi al di fuori di una strategia unitaria; la Regione ha approvato nel gennaio 2017 e aggiornato nel febbraio 2018, con atto di Giunta, indirizzi integrati sulla formazione 4.0, ossia sulla costruzione e l'aggiornamento delle competenze che occorrono per competere nell'economia digitale: opportunità per acquisire le competenze necessarie per affrontare la transizione tecnologica sono contemporaneamente offerte agli studenti, ai diplomati, ai lavoratori, ai manager e agli imprenditori, per garantire che tutti gli strumenti regionali – incluse le azioni di sistema – concorrano a governare la transizione, scongiurando il rischio dell'obsolescenza delle competenze rispetto alle richieste del contesto economico e produttivo.

- **Complementarietà con l'azione di livello nazionale.** Il Piano nazionale Industria 4.0 (ora Impresa 4.0) ha tardato ad affrontare gli aspetti, pur centrali, legati alla formazione e la Regione Toscana ha invece previsto fin dall'inizio del 2017 il sostegno di percorsi formativi in grado di formare tecnici in possesso delle competenze specialistiche, trasversali e interdisciplinari richieste dalle imprese orientate verso Industria 4.0, nonché interventi individuali per la formazione dei manager.

- **Integrazione con le altre politiche regionali.** Il sostegno alla formazione 4.0 si colloca nell'ambito della complessiva Strategia regionale su Industria 4.0 e in particolare della Piattaforma regionale su Industria 4.0, che è stata riconosciuta dalla Commissione Europea quale *Digital Innovation Hub* e che mette a disposizione delle imprese anche strumenti operativi, quali i test di valutazione del grado di maturità rispetto alle tecnologie di Industria 4.0 ([www.cantieri40.it](http://www.cantieri40.it)).

- **Alleanze formative.** Finanziamento di interventi di formazione che nascono da collaborazioni e progettazioni integrate di attori provenienti dal mondo delle istituzioni scolastiche, dell'università, delle agenzie di formazione professionale e dal mondo del lavoro.

- **Filiere formative.** Concentrazione degli interventi sulle filiere formative regionali strategiche, identificate dalla Regione Toscana, coerentemente con la strategia regionale di specializzazione

intelligente, sulla base di un'analisi IRPET fondata su tre dimensioni:

- capacità, da parte della filiera, di creare lavoro (saldi tra avviamenti e cessazioni);
- qualità e tipologia del lavoro attivato nelle filiere, per contenuto, stabilità e professionalità;
- competitività delle filiere (collegata alla presenza di imprese dinamiche e, più in generale, alla capacità di catturare la domanda estera).

La filiera formativa esprime il legame tra offerta formativa e mondo produttivo: l'offerta formativa è legata ai bisogni espressi dagli operatori della produzione vicini al territorio, con gli obiettivi di contrastare le tendenze alla dispersione scolastica, favorire l'inserimento e il reinserimento nel mondo del lavoro, sviluppare le competenze fondamentali per lo sviluppo dei territori e la competitività delle imprese.

• **Altissimo tasso di occupabilità dei formati.** I percorsi 4.0 offrono agli studenti le competenze per essere immediatamente inseriti all'interno dei contesti aziendali. Con riferimento agli ITS, ad esempio, il monitoraggio MIUR-Indire ha rilevato che il 91,7% dei diplomati ITS toscani trova lavoro a un anno dalla fine del percorso, una percentuale più alta rispetto alla media nazionale (82,5%). Nel 95,5% dei casi gli occupati trovano lavoro in un'area coerente con il percorso concluso (il dato a livello nazionale è pari all'87,3%).

## Esperienze

### Un esempio di intervento integrato di formazione 4.0: la qualificazione dei lavoratori, dei manager e degli imprenditori

# Un esempio di intervento integrato di formazione 4.0: la qualificazione dei lavoratori, dei manager e degli imprenditori

La Regione Toscana finanzia, a valere sul Fondo Sociale Europeo e su fondi statali, interventi di formazione dei lavoratori, dei manager e degli imprenditori, per rafforzare la capacità dei lavoratori e delle imprese di anticipare e sostenere i cambiamenti tecnologici ed economici dei mercati e dei sistemi produttivi in cui sono collocati.

Dalle scelte del livello manageriale e imprenditoriale dipendono i tempi e i modi dell'adozione delle nuove tecnologie, lo sfruttamento del loro potenziale produttivo, nonché l'impatto di tale adeguamento del processo produttivo sulla qualità e quantità dell'occupazione: è dunque fondamentale garantire l'aggiornamento delle competenze dei manager e degli imprenditori. La Regione Toscana finanzia perciò, a valere sull'azione A.4.1.1.b del POR FSE 2014-2020, due interventi, progettati in modo complementare, per garantire un'offerta formativa adeguata alle necessità degli imprenditori:

- **Percorsi formativi:** sono stati finanziati 20 progetti, per l'importo complessivo di 2 milioni di euro; ciascun progetto prevede:

- azioni di animazione territoriale, per introdurre agli imprenditori il tema del nuovo paradigma Industria 4.0 e presentare le opportunità offerte dai percorsi formativi;

- interventi di formazione corsuale, diretti al rafforzamento delle competenze necessarie per compiere scelte di innovazione tecnologica, organizzativa, gestionale, di processo/prodotto e dei modelli di business che consentano di cogliere le opportunità di crescita, in termini di produttività, flessibilità, qualità e competitività;



- interventi di accompagnamento personalizzato, finalizzati a supportare l'imprenditore nell'individuazione delle aree aziendali a partire dalle quali è conveniente avviare il processo di innovazione e nella definizione di una roadmap per il percorso complessivo di digitalizzazione.

• **Interventi individuali:** è aperto un avviso per la formazione a voucher degli imprenditori, per l'importo di un milione di euro, anche affinché acquisiscano le competenze necessarie per scegliere di adottare, tra i nuovi modelli di organizzazione del lavoro e di gestione delle risorse umane, quelli in grado di accompagnare e favorire i processi di innovazione e, al tempo stesso, la partecipazione e il benessere dei lavoratori.

Dal mese di aprile 2017 è inoltre aperto, a valere su fondi statali, un avviso per la concessione di voucher formativi per manager, con priorità per i percorsi formativi che riguardino le competenze necessarie per competere nell'economia digitale.

L'obiettivo della Regione Toscana è quello di congiungere lo sfruttamento delle opportunità produttive offerte dai processi di digitalizzazione e automazione con una tutela dinamica delle professionalità dei lavoratori, accompagnando i percorsi di innovazione e modernizzazione competitiva dei processi di produzione con interventi di formazione continua, tesi a scongiurare il rischio dell'obsolescenza delle competenze e a garantire il necessario aggiornamento delle competenze digitali e tecnologiche.

È aperto un avviso, per l'importo complessivo di circa 8 milioni di euro, a valere sull'azione A.4.1.1.a del POR FSE 2014-2020, per il finanziamento di interventi formativi di riqualificazione e di outplacement, rivolti a lavoratori e collegati a piani di riconversione e ristrutturazione aziendale, con priorità per le aree di crisi e le aziende in crisi, finalizzati da un lato alla reindustrializzazione dei territori e dall'altro all'efficienza e all'innovazione aziendali.

Per ulteriori informazioni consulta il sito della Regione sulla [formazione 4.0 in Toscana](#)

Tutte le [opportunità formative](#) sono disponibili online sul sito della Regione Toscana

## Esperienze

### **L'investimento nella formazione per i beni culturali. Il caso del Tecnico del restauro della Regione Veneto**

# Il contesto

di **Santo Romano, Direttore Area Capitale Umano, Cultura e Programmazione Comunitaria - Fabio Menin, Direttore U.O. Programmazione e gestione FP e Istruzione**  
*Regione Veneto*

La Regione Veneto presenta un ricco e variegato patrimonio di interesse storico, artistico, architettonico ed archeologico. È la terza regione italiana, dopo Lazio e Toscana, per presenza di opere d'arte, tra l'altro con una capillarità molto estesa: oltre il 90% dei Comuni presenta una villa storica nel proprio territorio.

Un patrimonio talmente importante e diffuso che evidenzia anzitutto l'esigenza di mettere in atto un sistema formativo finalizzato al restauro e alla salvaguardia, che consenta di sviluppare figure professionali altamente qualificate.

In un momento in cui a livello nazionale la programmazione dell'offerta formativa si bloccava, in attesa di una definizione più chiara del quadro normativo, la Regione Veneto passava da una programmazione spot ad una programmazione annuale, consentendo ai potenziali corsisti di avere riferimenti certi e agli enti di formazione di sviluppare progetti di ristrutturazione, implementazione o addirittura acquisto di laboratori ed attrezzature, oltre che di consolidare collaborazioni fondamentali con docenti, professionisti e Soprintendenze. L'obiettivo è stato quello di dare respiro ad un sistema cruciale per un territorio a vocazione turistica e culturale.

Val la pena richiamare che dal 2010 le Regioni e le Province autonome, al termine di un lungo lavoro di approfondimento congiunto svolto dal Coordinamento tecnico della Commissione "Beni Culturali" e dal Coordinamento tecnico Professioni della Commissione "Istruzione, Lavoro, Innovazione e Ricerca", hanno redatto un documento contenente gli elementi minimi comuni relativi alla figura di Tecnico del restauro di beni culturali. Tale proposta è stata adottata nell'ottobre 2011 dalla Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e successivamente è stata trasmessa in Conferenza Stato-Regioni ai fini dell'istruttoria per l'adozione dell'Accordo.

Nella seduta del 25 luglio 2012 la Conferenza Stato-Regioni ha approvato il documento definitivo riguardante lo "Standard formativo e professionale del Tecnico del restauro di cui all'art. 2 del D.M. del 26 maggio 2009, n. 86".

L'Accordo descrive lo standard professionale del Tecnico del restauro in termini di processi di lavoro, aree di attività, competenze, conoscenze essenziali e lo standard formativo con l'indicazione dei soggetti formatori, requisiti di ammissione, durata ed articolazione, esame finale ed attestazione. Inoltre vengono indicate le caratteristiche del corpo docente per le discipline tecniche di restauro teorico e di laboratorio/cantiere ed i requisiti minimi delle dotazioni per i laboratori di restauro.

In particolare va richiamato che l'Accordo dispone che almeno il 60% delle 2.700 ore del ciclo triennale debba essere dedicato ad attività pratiche, svolte per il 60% su manufatti qualificabili come beni culturali ai sensi della normativa vigente.

Il Tecnico del restauro è, quindi, una figura tecnica di alta specializzazione, che ha sviluppato conoscenze trasversali che gli consentono di intervenire su più tipologie di manufatti ed è in grado di interagire con gli altri professionisti del settore. L'esperienza formativa è maturata su beni vincolati e quindi consente di realizzare interventi di restauro su beni che altrimenti non sarebbero mai stati riscoperti.

Nel caso dell'esperienza veneta, gli interventi di restauro, su beni pubblici o ad uso pubblico ai quali collaborano i ragazzi nel corso della propria formazione, creano notevole empatia e coinvolgimento con la collettività e le realtà locali, in particolare a Venezia dove è necessaria una manutenzione periodica costante. Senza dire che l'attività di restauro contribuisce a sensibilizzare le persone sul valore dei manufatti artistici restaurati che spesso ritrovano funzione, forma e bellezza originari. In definitiva il valore sociale dell'intervento va ben oltre lo sviluppo delle competenze dei corsisti, si estende alle comunità locali nelle quali il bene riscoperto viene valorizzato e alla collettività nel suo complesso che si vede sensibilizzata rispetto all'importanza del proprio patrimonio, spesso misconosciuto.

L'articolazione triennale dei percorsi e la scelta di renderli strutturali nell'ambito dell'offerta regionale ha comportato un notevole impegno finanziario che ammonta, per il solo ultimo quinquennio, a quasi 13 milioni di euro, per la gran parte derivanti da fondi comunitari (FSE).

Grazie al poderoso investimento regionale, nell'autunno di ogni anno circa 80 giovani riescono ad avviare un percorso formativo che, nel giro di un triennio, li condurrà allo sviluppo di competenze tecnico professionali e che consentirà, non senza difficoltà, l'inserimento nel mercato del lavoro di settore.

## Esperienze

### I dati sui percorsi formativi in Veneto

# I dati sui percorsi formativi in Veneto

Alcune semplici analisi sui 248 utenti, iscritti al ciclo triennale nell'anno formativo 2017-2018, evidenziano alcuni interessanti spunti di riflessione. Anzitutto il *background* formativo che, lungi dal limitarsi al quinquennio di scuola secondaria di secondo grado, come previsto dall'Accordo del 2012, vede una percentuale molto rilevante di giovani - ben il 28% - già in possesso di un diploma di laurea, per la gran parte in Beni culturali. Come è evidente, lo sviluppo di un percorso formativo molto lungo, che non vede nella laurea un punto di arrivo ma quasi un punto di partenza per un ulteriore periodo triennale di formazione professionalizzante, apre una serie di riflessioni di rilevante importanza sistemica.

Anche l'età, di conseguenza, rappresenta un elemento di sicuro interesse. L'Accordo nazionale prevede l'accesso al ciclo triennale per i diplomati della secondaria di secondo grado. Di conseguenza l'età media dovrebbe attestarsi intorno ai 21 - 22 anni. In realtà, il percorso accademico precedente innalza l'età media di 4-5 anni.

Per quanto concerne alcune riflessioni in ordine al genere, i dati registrano oltre il 23% di utenza maschile il che dimostra una decisa riduzione del mito di una professione interamente al femminile. Nonostante una prevalenza notevolissima di giovani donne, il settore appare comunque molto interessante anche per gli uomini.

Infine un passaggio di grande rilevanza è relativo alla provenienza dei corsisti. Oltre il 18% dei corsisti proviene da fuori regione. E non solo da regioni contermini come ci si attenderebbe, ma anche da territori ben più lontani, che impongono al corsista non solo rilevanti costi di viaggio, ma anche di alloggio, a testimonianza della peculiarità dell'offerta regionale, gratuita e di alta qualità, e della motivazione che caratterizza, in particolare, gli iscritti a questa tipologia di servizio.

Uno dei temi di rilievo è rappresentato dalla difficoltà di integrazione tra i percorsi triennali per Tecnico del restauro e i percorsi quinquennali per Restauratore. Un tema che rischia di compromettere la possibilità di sviluppare prospettive professionali e ricadute occupazionali dei percorsi e che dovrà essere oggetto di approfondimento.

Come per tutti gli interventi di formazione professionale rivolta a giovani che aspirano all'inserimento nel mercato del lavoro, uno dei temi cruciali è quello dell'analisi dell'impatto, ovvero della trasformazione dello *status* occupazionale e in definitiva, della possibilità di vedere

coronate dal successo le legittime aspirazioni del corsista.

A partire dal 2008-2009 e nelle annualità successive, il progressivo grave deterioramento della situazione economica e la contestuale riduzione degli investimenti pubblici e privati nel settore hanno comportato una rilevante contrazione degli inserimenti rispetto ai periodi precedenti. A conclusione dei cicli triennali successivi, nella primavera del 2015, è stata attivata un ricognizione diretta da parte degli uffici regionali nei confronti dei corsisti qualificatisi nelle annualità 2013 e 2014. L'ordinario modello di rilevazione del *placement*, effettuato sulla base dati del sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie depositato presso Veneto Lavoro, ente strumentale regionale, è stato ritenuto non adeguato in ragione dell'elevato tasso di mobilità professionale di queste figure, che devono operare necessariamente nelle sedi dei beni culturali soggetti ad intervento di restauro. Precisamente i qualificati nel biennio considerato, distribuiti su 12 corsi, sono stati 138. Al 75% di questi, precisamente 103 unità, è stato possibile somministrare una intervista semistrutturata attraverso un contatto telefonico diretto. Oltre ad altre informazioni, è stato approfondito il tema degli esiti occupazionali e, in base a quanto dichiarato dagli intervistati, si è registrato che solo il 55% degli ex corsisti, a conclusione del ciclo triennale, ha trovato occupazione coerente con il percorso formativo.

Infine, da segnalare anche che quasi la metà di coloro che hanno dichiarato di essere disoccupati al momento della rilevazione, ha precisato di avere comunque effettuato esperienze lavorative coerenti, successive al conseguimento della qualifica. In molti casi si è trattato di esperienze di *stage* non curricolare con una durata media di circa 4 mesi, ma si registrano esperienze non sporadiche anche di un anno. In ogni caso, quasi nessuno ha abbandonato l'idea di inserirsi nello specifico settore: il 91% ha dichiarato che intende proseguire nella ricerca di un'occupazione coerente.

È da tenere presente anche la specificità di questo settore, dal momento che i contratti sono sempre correlati alla presenza di un cantiere di restauro. Raramente il passaggio da un cantiere all'altro avviene senza soluzione di continuità. Di qui, probabilmente, deriva il numero dei disoccupati, ma con esperienze professionali coerenti.

In conclusione, nonostante il periodo particolarmente difficile per il sistema economico nel suo complesso e per il settore del restauro dei beni culturali in particolare, con le relative ricadute in termini di inserimento occupazionale, possiamo dire che la percentuale lorda degli occupati, cioè la somma degli occupati al momento dell'intervista e di quanti hanno dichiarato di avere avuto almeno un'esperienza professionale coerente successiva al conseguimento della qualifica, si attesta sul 76%.

In ogni caso si rileva una sostanziale assenza di abbandono del settore: sia occupati in contesti diversi, sia disoccupati al momento della rilevazione dichiarano di volersi inserire nel settore del restauro dei beni culturali.

Al netto della limitatezza del campione che impone una prudente lettura del dato, appare evidente una situazione di criticità che, unita all'interlocuzione con le Associazioni maggiormente rappresentative, ha imposto di attivare una sempre più stretta sinergia tra soggetti formatori e rappresentanze del sistema, che consenta di monitorare attentamente i fabbisogni professionali del sistema produttivo di riferimento e potenzialmente confluire in una struttura di relazione permanente, che abbia anche funzioni di osservatorio degli esiti occupazionali. L'obiettivo comune

è naturalmente quello di assicurare le competenze che servono, dove servono e quando servono, evitando di frustrare le legittime aspettative di vita e professionali dei giovani, ma anche di penalizzare un sistema che probabilmente sta attraversando uno dei momenti più complessi della sua storia.

Anche per questo, l'avviso 2017 ha avviato una linea sperimentale di offerta formativa, oltre a quella indirizzata ai giovani avviati al percorso a qualifica, rivolta agli operatori del settore. Gli esiti di tale attività saranno oggetto di una specifica analisi e consentiranno di indirizzare la programmazione futura.

Si tratta di dare continuità e struttura ai momenti di confronto ed interlocuzione, di collaborare - ciascuno per la propria parte di responsabilità – alla rilevazione dei fenomeni, alla individuazione delle possibili soluzioni, al monitoraggio delle diverse fasi di sviluppo.

## Aggiornamento

### Il PNR delle Regioni come buona prassi italiana al Forum Pa 2018

# Il PNR delle Regioni come buona prassi italiana al Forum Pa 2018

di Cecilia Cellai

Settore Sviluppo Sostenibile - Tecnostruttura

Il contributo delle Regioni e delle Province autonome al Programma Nazionale di Riforma 2018 è stato indicato nell'ambito del Forum PA 2018 come buona prassi della pubblica amministrazione per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Il Forum, diventato un appuntamento tradizionale che quest'anno si è svolto dal 22 al 24 maggio nella cornice romana del Convention Center "La Nuvola" dell'Eur, si è posto come espressione di un momento di riflessione e di approfondimento sul ruolo e le esperienze della pubblica amministrazione; inoltre per il secondo anno consecutivo ha dato luogo alla collaborazione dell'organizzazione di FPA con ASviS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile), capitanata dal portavoce prof. Enrico Giovannini, che ha presieduto anche i lavori del panel.

Obiettivo da conseguire: mettere a confronto diversi attori della politica, della pubblica amministrazione e del settore privato, allo scopo di contribuire a realizzare un'Italia sostenibile mediante azioni per un duraturo miglioramento delle condizioni economiche, sociali, ambientali nonché istituzionali del Paese. L'annuale contributo delle Regioni e delle Province autonome italiane al Programma nazionale di Riforma (PNR), pertanto, è stato ospitato nella prima tavola rotonda "Agenda 2030: le sfide dell'innovazione e della *governance*" del panel "Italia 2030: come portare l'Italia su un sentiero di sviluppo sostenibile", che ha avuto luogo nella seconda giornata del Forum PA 2018, il 23 maggio.

La Conferenza delle Regioni, infatti, ha deciso dal 2016 di impiegare questo strumento di matrice europea a sostegno della strategia di sviluppo sostenibile universale; inoltre il 3 agosto 2017 la Conferenza ha aderito all'ASviS con la convinzione di partecipare con impegno politico all'attuazione del percorso delineato dall'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite e dei relativi 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs 2030) da conseguire entro il 2030. Il *Regional Team PNR* (Re.Te.PNR), che ha l'incarico di predisporre annualmente il documento delle Regioni ed è composto dal Cinsedo (Centro interregionale di studi e documentazione della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome), da Tecnostruttura delle Regioni per il Fse e

dal *network* dei referenti di tutte le Regioni italiane, ha relazionato sul contributo che le Regioni inviano al Governo nell'ambito della composizione del Programma nazionale di Riforma (PNR), il quale costituisce anche la terza sezione del Documento di economia e finanza (DEF).

Quest'anno il PNR delle Regioni è stato approvato nella Conferenza del 10 maggio e vi sono stati analizzati, classificati e lavorati quasi 2.700 provvedimenti regionali di riforma, in risposta alle annuali raccomandazioni specifiche per Paese della Commissione europea (CSR) indirizzate all'Italia e ai Target della Strategia decennale Europa 2020. Nel documento sono riportati analisi, provvedimenti regionali, nonché si dà evidenza dell'operato delle Regioni con le misure degli interventi di riforma regionali confluenti negli obiettivi dell'Agenda 2030 ed altresì in correlazione coi Risultati Attesi (RA) - derivanti dall'Accordo di Partenariato per la Programmazione dei Fondi SIE 2014-2020. Il contributo delle Regioni è stato indicato, quindi, come buona prassi di capacità amministrativa visto che è messo a disposizione delle istituzioni e del pubblico, declinandolo in termini di sviluppo sostenibile per darne una lettura ed anche rilevanza non solo a livello territoriale, ma anche a livello nazionale ed europeo.

In sintesi di seguito si riportano le principali azioni messe in atto dalle amministrazioni regionali nel corso del 2017, in risposta alle quattro CSR 2017 e agli otto Target UE 2020.

Relativamente alla politica di bilancio, le Regioni hanno contribuito al raggiungimento del SDG 17, proseguendo con le azioni finalizzate alla riduzione del rapporto debito pubblico/PIL, impegnandosi nella revisione della spesa regionale come parte integrante del processo di bilancio; hanno anche attuato processi e programmi di privatizzazione, riorganizzazione e razionalizzazione delle partecipazioni societarie. Riguardo alle politiche fiscali, le Regioni hanno fornito il proprio contributo mediante interventi volti a: ridurre e trasferire il carico fiscale gravante sui fattori produttivi verso imposte meno penalizzanti per la crescita; rivedere le agevolazioni fiscali, per ridurre numero ed entità; migliorare e semplificare gli adempimenti tributari, ampliando l'uso obbligatorio dei sistemi elettronici di fatturazione e pagamento per contribuire alla lotta all'evasione fiscale e al lavoro sommerso (CSR1).

Con riferimento alla CSR 2, per quanto riguarda l'efficienza della pubblica amministrazione, le Regioni hanno adottato processi di rimodulazione e incentivazione delle politiche del personale e del *management* pubblico (riforma del pubblico impiego); inoltre, per favorire il completamento della riforma della P.A. hanno effettuato interventi con sistemi di nuova *governance* locale. Hanno attuato misure di riforma dei servizi pubblici locali in ambito sanitario, nel settore energetico e dei trasporti. Per la trasparenza hanno attuato l'istituto dell'accesso civico, nonché adottato leggi o regolamenti per l'attività di rappresentanza di interessi nei processi decisionali pubblici. Sono state emanate leggi e linee guida per le stazioni appaltanti, gli operatori economici e varati incentivi all'adozione dei sistemi *Green Public Procurement*. Sul contrasto alla criminalità organizzata/corruzione hanno attivato percorsi formativi sull'etica e la legalità, sviluppato banche dati per la mappatura dei processi a rischio corruttivo; adottato piani, patti di integrità e protocolli di vigilanza di prevenzione della corruzione e della trasparenza, specie sugli appalti pubblici; attuato misure per la tutela per i dipendenti pubblici segnalatori di irregolarità, nonché centri di documentazione sui fenomeni connessi al crimine organizzato e mafioso; avviato servizi di consulenza gestionale per uffici giudiziari, progetti formativi di perfezionamento delle competenze; sottoscritto convenzioni interistituzionali per la condivisione di infrastrutture, servizi e banche dati per la diffusione della giustizia digitale. Altro tema centrale è la concorrenza. I temi riconducibili al PNR nazionale attengono alle misure intraprese dalle Regioni a sostegno della concorrenza nelle professioni regolamentate, nonché nei settori della sanità, dei trasporti e del



commercio. Sono stati attivati interventi a favore della riduzione degli oneri regolatori in attuazione dell'Agenda per la Semplificazione. Inoltre, le Regioni hanno operato in attuazione dell'Agenda Digitale e in favore della Banda Ultra Larga, concentrando interventi per una migliore e più efficace interoperabilità dei servizi e per una ICT a favore di cittadini e imprese (Piano triennale ICT). In generale su questa raccomandazione l'azione regionale ha contribuito al conseguimento degli SDGs 5, 10, 12, 14, 16, 17.

Per quanto riguarda la terza raccomandazione, le Regioni si sono impegnate per la competitività del contesto produttivo con interventi strutturati in attuazione del Piano nazionale Impresa 4.0. Hanno favorito l'accesso al credito di piccole e medie imprese, *start up* e imprese innovative, con l'obiettivo di ridurre il *gap* di credito bancario e promuovere una più ampia diffusione di strumenti di finanziamento alternativi, più idonei a sostenere e soddisfare i bisogni derivanti dal complesso sistema produttivo. Hanno operato per superare le crisi d'impresa e far emergere il potenziale di crescita e di innovazione delle PMI, per l'attrazione di investimenti esteri e il monitoraggio di misure alternative al credito bancario. Gli interventi regionali hanno contribuito al raggiungimento degli SDGs 8,9.

In materia di lavoro e welfare (CSR 4 e Target 1), le Regioni hanno segnalato il maggior numero di interventi che testimoniano la priorità conferita a queste tematiche. Sono descritti nel merito nel [Contributo delle Regioni al PNR 2018](#) e analizzabili nel dettaglio dell'allegata Griglia consuntiva. In generale si tratta di azioni regionali che concorrono al conseguimento degli SDGs 3,4,5,8,9,12. Vanno evidenziati le azioni di sistema per l'implementazione e il monitoraggio delle politiche attive del lavoro, connesse alla riforma dei servizi per l'impiego. Sono poi state realizzate azioni per l'occupazione femminile e giovanile, nonché di supporto alla creazione d'impresa e allo sviluppo produttivo e occupazionale.

Numerosi gli interventi di lavoro e welfare combinati per rispondere anche agli obiettivi del Target 8. Si possono citare gli interventi a sostegno della famiglia, dell'inclusione attiva delle categorie più fragili, di contrasto alla povertà con l'attivazione di servizi e infrastrutture socio-educative e socio-assistenziali, nonché per l'ampliamento del reddito di inclusione e per il coordinamento con le misure regionali di sostegno al reddito. Per questo Target gli SDGs di riferimento verso i quali si è indirizzata l'azione regionale sono SDGs 1,2,10,11,12,17.

Le Regioni hanno incrementato il sostegno all'innovazione nelle imprese; attuato vari interventi di rafforzamento dei sistemi regionali per l'innovazione; attuato interventi per aumentare l'incidenza di specializzazioni innovative; promosso nuovi mercati per l'innovazione; fornito supporto sostanziale a *start up* e PMI Innovative (Target 2). Gli interventi regionali hanno contribuito al raggiungimento degli SDGs 3,9, 17.

Rispetto ai Target ambientali 3, 4 e 5, si è proceduto ad una lettura congiunta con il criterio guida della sostenibilità. Le Regioni sono state impegnate nel coniugare al meglio la necessità di ridurre i propri consumi energetici, incrementare la produzione di energia da fonti rinnovabili, rispettando la tutela del paesaggio, del territorio e dell'ambiente. Si è cercato allora di render conto anche degli interventi che afferiscono all'ambiente urbano e che contribuiscono allo sviluppo della mobilità sostenibile nelle aree urbane, sia in termini di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, sia in termini di aumento dell'efficienza energetica. Sono emersi interventi relativi alla *digital transformation*, a servizi *smart* di città e comunità intelligenti per semplificare e agevolare i rapporti con cittadini e imprese. Si è dato spazio anche alle attività regionali importanti

per la transizione verso un'economia circolare e per la gestione efficiente delle risorse (acqua e rifiuti), in cui si attuino la riduzione degli sprechi e attenti modelli di consumo. Particolare attenzione è stata riservata alla gestione delle risorse naturali, materiali ed energetiche, in termini sia di lotta al cambiamento climatico, sia di prevenzione e mitigazione dei rischi idrogeologici. In generale si tratta di azioni regionali che concorrono al conseguimento degli SDGs 2,3,5,6,7,8,11,12,13,14,15.

Le Regioni hanno assegnato priorità anche ai temi compresi nel Target 6, per ridurre il fallimento formativo precoce e la dispersione scolastica, in risposta anche al raggiungimento del SDG 4. Sono state attivate numerose iniziative territoriali, volte a potenziare i processi di apprendimento e orientamento scolastico e le competenze chiave degli studenti. Al fine di aumentare l'attrattività del sistema scolastico, sono stati attivati interventi per ridurre il fallimento formativo e aumentare le competenze e l'apprendimento permanente, in modo da contrastare l'abbandono e rafforzare il legame tra la scuola, il territorio, le imprese, le famiglie e i cittadini. L'obiettivo del rafforzamento del diritto allo studio ha riguardato anche strumenti economici per il sostegno delle spese necessarie per la frequenza scolastica. Sono stati, inoltre, attuati numerosi interventi formativi rivolti ai giovani a rischio di esclusione scolastica e socio-lavorativa, con particolare attenzione allo sviluppo e all'implementazione del "sistema duale". In riferimento al collegato Target 7 (SDG 4), sull'innalzamento dei livelli di competenze, di partecipazione e di successo formativo nell'istruzione universitaria e/o equivalente, sono state messe in opera azioni volte a promuovere il rafforzamento del capitale umano con l'offerta dei percorsi di ITS e IFTS, in linea con le vocazioni territoriali, sia per aumentare la partecipazione dei giovani all'istruzione terziaria sia per favorirne l'inserimento nel mercato del lavoro.

## Quaderni Tecnostruttura

Sito web: <http://quaderni.tecnostruttura.it>

Editore: Tecnostruttura delle Regioni per il Fondo sociale europeo

Direttore: Giuseppe Di Stefano

Direttore responsabile: Roberta Giangiorgi

Redazione: Via Volturmo, 58 - 00185 Roma - Tel. 06 49270501 – Fax 06 492705108

E-mail: [stampasegreteria@tecnostruttura.it](mailto:stampasegreteria@tecnostruttura.it)

### **TECNOSTRUTTURA DELLE REGIONI PER IL FONDO SOCIALE EUROPEO**

Tecnostruttura delle Regioni per il Fondo sociale europeo è l'Associazione delle Regioni e delle Province autonome italiane costituita per affrontare insieme l'impegno dello sviluppo delle risorse umane attraverso l'uso del Fondo sociale europeo.

L'obiettivo iniziale, mantenuto nel corso degli anni, è stato quello di costruire un luogo di incontro delle Regioni che permettesse a tutti, al di là degli avvicendamenti e delle stagioni politiche, di confrontare le esperienze, acquisire soluzioni da altre realtà, costruire una identità tarata su standard di qualità comuni o comunque confrontabili sui temi dell'istruzione, della formazione, del lavoro, con particolare attenzione all'utilizzazione del Fondo sociale europeo.

Oggi Tecnostruttura è una struttura di assistenza e di confronto tecnico delle posizioni regionali, capace di realizzare iniziative di elaborazione, studio, informazione e sostegno operativo, tecnico e giuridico alle politiche di interesse per le Regioni, a tutti i livelli.

In altri termini, Tecnostruttura rappresenta per le Regioni un'associazione che funge da elemento di supporto e di sintesi delle diverse istanze regionali, un'interfaccia tecnica con le istanze nazionali ed europee, quindi un organismo che può essere sia interlocutore privilegiato "interno" delle Regioni stesse, sia espressione omogenea delle volontà delle singole amministrazioni regionali verso l'esterno.

Ciò che caratterizza l'agire di Tecnostruttura è che questa ha scelto di non svolgere attività che potrebbero essere assicurate da soggetti privati, la cui funzione si realizza negli specifici confini di ciascuna Regione, l'associazione, al contrario, agisce per valorizzare sempre la logica "sistemica" e la dimensione interregionale. Ciò fa sì che l'azione di Tecnostruttura determini un valore aggiunto unico e cioè l'operare per tutti con una forte connotazione istituzionale, l'intervenire con approccio interdisciplinare, l'agire con approfondita conoscenza e consapevolezza dei processi che hanno determinato nel tempo e "a monte" le situazioni, le disposizioni e la realtà sulla quale le Regioni sono chiamate a svolgere le proprie attività.