



**PROPOSTE PROGRAMMATICHE 2026-2030
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE
E PER LE POLITICHE DEL LAVORO IN
PUGLIA**

Le Proposte Programmatiche ASSOAFOP 2026-2030 nascono dall'esigenza di promuovere un vero e proprio "New Deal" della Formazione e delle Politiche per il Lavoro in Puglia.

Per superare l'attuale frammentazione burocratica e la stratificazione normativa, abbiamo scelto di adottare il principio del *claro loqui*: le nostre proposte non sono solo visioni strategiche, ma azioni operative declinate per aree di intervento, con l'indicazione esplicita dei livelli e uffici regionali chiamati alla corresponsabilità.

L'obiettivo è trasformare il sistema formativo in un comparto dinamico e trasparente, capace di garantire

**INNALZAMENTO DELLE COMPETENZE - LAVORO -
SVILUPPO SOSTENIBILE - INNOVAZIONE -
PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI
I/LE CITTADINI/E PUGLIESI**



INDICE

LE LINEE DIRETTRICI DELL'INNOVAZIONE E DEL REENGINEERING DEI PROCESSI E DEI SERVIZI **1**

AREA 1 - Governance, Concertazione e Trasparenza **5**

AREA 2 - Semplificazione Normativa e Quality Assurance **17**

AREA 3 - Puglia Digitale e Innovazione **31**

AREA 4 - Offerta Formativa Strategica e Mercato del Lavoro **57**

AREA 5 - Equità, Politiche di Genere e Inclusione Sociale **75**

AREA 6 - Repertorio e Riconoscimento delle Competenze **89**

Le Proposte Programmatiche ASSOAFOP 2026-2030 sono state approvate nell'Assemblea generale ASSOAFOP del 17 giugno 2026.



Gli Organismi Formativi associati ASSOAFOP



LE LINEE DIRETTRICI DELL'INNOVAZIONE E DEL REENGINEERING DEI PROCESSI E DEI SERVIZI

- la **spinta al cambiamento e al processo di reengineering della F.P. e delle Politiche per il Lavoro**. È indefettibile che la Regione Puglia dedichi maggiore attenzione ad uno dei comparti produttivi più dinamici e strategici per l'occupazione, l'innalzamento delle competenze, la lotta alla povertà formativa;
- **l'urgente, incisiva e chiara visione delle politiche formative e per il lavoro** che garantiscano un'adeguata e qualificata "offerta formativa pubblica gratuita e politiche pro-attive e attive per stimolare e qualificare l'occupazione", soprattutto rivolte alle fasce più deboli ed emarginate della popolazione pugliese;
- la necessità che siano **messe in campo tutte le risorse, le migliori competenze ed energie, la creatività delle idee, il concreto impegno** per rispondere - con modalità *extraordinariæ* - alle esigenze delle nuove generazioni portatrici di un diverso approccio al lavoro e alle attuali complessità del mondo "dei lavori" investito da una epocale rivoluzione tecnologica e organizzativa;



- l'effettiva e sempre **auspicabile partecipazione** - tra **le parti sociali, attori territoriali e socioeconomici più rappresentativi** - delle **Associazioni degli Organismi F.P. e Agenzie per il Lavoro ai Tavoli PES, all'Osservatorio MdL, ecc. quale aspetto più visibile del principio del partenariato nei Fondi U.E. collegato a quelli della sussidiarietà e della proporzionalità**, per l'assunzione delle decisioni a forte impatto socio-economico assunte al più adeguato per un'efficace ed efficiente attuazione delle azioni, nel contesto di una ampia rete collaborativa in grado di mettere in comune risorse ed esperienze per la migliore governance;
- la garanzia della **qualità, trasparenza e eticità della titolarità degli interventi U.E. in capo agli Organismi attuatori**, ex ante con un più rigoroso rinnovato sistema di "accreditamento" e certezza delle regole, in itinere mediante controlli con precisi KPI (indicatori chiave di performance) ed ex post con un sistema di rating e premialità. Così da valorizzare l'esperienza e le competenze dei soggetti coinvolti e la loro **partecipazione attiva alla gestione del FSE e, in generale, dei Fondi Europei nelle varie fasi**;



- la certezza di un'azione amministrativa e burocratica informata ai principi di **efficacia ed efficienza**. In particolare, impegno al rispetto di **tempi/scadenze certi**, definiti o indicati negli Avvisi pubblici, relativamente alla valutazione progetti, pubblicazione delle graduatorie, alle procedure e scadenze di gestione dei progetti, alla liquidazione di acconti e saldi in base al SAL dell'iter progettuale;
- la necessità che gli **interventi finanziati U.E.** di formazione professionale e politiche del lavoro - di competenza esclusiva regionale - non diventino una "ricchezza in mano di pochi", così scongiurando un inammissibile oligopolio ma ripristinando la **sana, regolamentata e controllata competizione tra gli operatori economici, quale volano socio-occupazionale** e, quanto ad impatti indiretti, **moltiplicatore per il dinamismo economico del territorio**;
- l'adeguamento dei percorsi formativi ai fabbisogni territoriali e del Mercato del Lavoro, ma mai rinunciando all'**approccio della formazione**, - quale processo educativo mirato a trasferire conoscenze, concetti e consapevolezza, focalizzandosi sul "sapere" e sul "perché", - non alternativo ma complementare all'addestramento quale attività pratica orientata al "saper fare". **Mai come in questo momento di transizione epocale, è necessario formare lavoratori consapevoli e competenti e non working poor**;





Ulteriori direttrici strategiche:

- la **piena transizione digitale del sistema regionale della formazione e delle politiche attive**, mediante piattaforme integrate, dematerializzazione dei processi, FAD/e-learning regolamentata, tracciabilità, interoperabilità e maggiore accessibilità per cittadini, enti, imprese e pubblica amministrazione;
- l'assunzione come asse trasversale dell'**equità di accesso alle opportunità formative e lavorative, con misure specifiche per donne, giovani, persone con disabilità, soggetti vulnerabili, cittadini stranieri, detenuti ed ex detenuti**, affinché la formazione diventi reale strumento di inclusione sociale e occupazionale;
- l'indispensabile **aggiornamento costante del Repertorio Regionale, il riconoscimento e la certificazione delle competenze formali, non formali e informali**, e l'effettività del diritto alla formazione permanente, alla riqualificazione e alla mobilità professionale lungo tutto l'arco della vita;
- la **valorizzazione delle risorse professionali del sistema formativo**, garantendo standard retributivi equi, qualità della faculty, regole omogenee sui rapporti di lavoro e contrasto al dumping contrattuale, quale condizioni essenziali per la qualità dei servizi formativi.

QUI DI SEGUITO, LO SVILUPPO - SUDDIVISO PER AREE - DEL NECESSARIO INTERVENTO DI MIGLIORAMENTO PROPOSTO DA ASSOAFOP



AREA 1
GOVERNANCE
CONCERTAZIONE
E TRASPARENZA



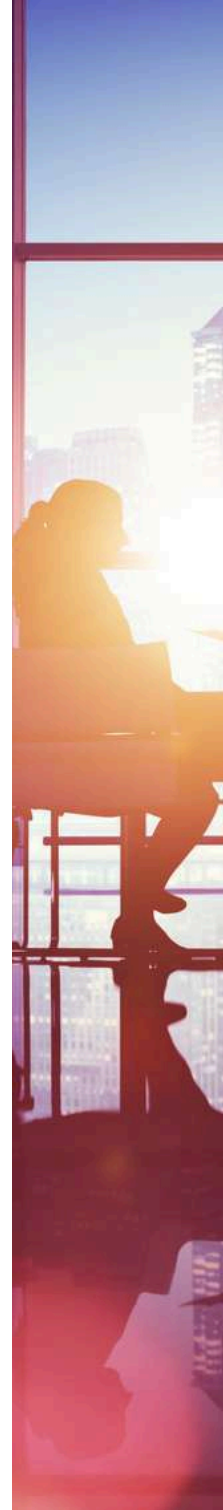
1


1.1. TAVOLI PES, OSSERVATORIO MDL E PROGRAMMAZIONE CONCERTATA

Inclusione delle associazioni rappresentative degli organismi FP per evitare disparità di trattamento

CRITICITÀ

- Attualmente, in Regione Puglia, partecipano al Tavolo PES (Partenariato Economico Sociale) **le forze sociali e economiche rappresentate nel CNEL** attive sul territorio pugliese che rappresentano gli interessi generali del mondo del lavoro, degli imprenditori e dei lavoratori, nonché le organizzazioni della società civile con sede e rappresentanza significativa sul territorio regionale.
- **Alcun allargamento è stato mai concesso**, nonostante le precedenti richieste di ASSOAFOP (e delle altre due associazioni di enti FP) di partecipare alle sedute del Tavolo PES in cui si discuteva di programmazione (Avvisi) in materia di Formazione Professionale e di Lavoro.



- 
- Tale incomprensibile esclusione, potrebbe adombrare altresì alcuni aspetti di potenziale “*conflitto di interessi*” in quanto quasi tutte le Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali presenti al Tavolo PES operano notoriamente nel settore anche con **propri Organismi accreditati** (di Formazione e ApL); tali Organismi di emanazione datoriale e sindacale concorrono quindi alle procedure di evidenza pubblica dei vari Avvisi venendo però a conoscenza mesi prima degli stessi (anche se in bozza): è palese la disparità di trattamento in procedure pubbliche di gara e valutative, in quanto questi Organismi di emanazione datoriale e sindacale risultano avvantaggiati sia nell’acquisizione di informazioni in anteprima anche di mesi sui Bandi e Avvisi pubblici e sia nella possibilità di partecipare alla loro definizione mediante interventi e proposte di modifiche o emendamenti.
 - Idem per l’**esclusione delle Associazioni degli Organismi F.P. alla composizione e partecipazione all’Osservatorio del Mercato del Lavoro** (DGR 1189/2023 e DGR 685/2026) che, invece, potrebbero portare il qualificato contributo considerando l’alta rappresentatività proprio degli Organismi formativi e ApL con capillare distribuzione territoriale in Puglia e specializzazione settoriale.

PROPOSTE

- Ammettere le **Associazioni rappresentative degli Organismi di Formazione Professionale e Agenzie per il lavoro** sia al **Tavolo PES (partenariato economico sociale)** e sia all'**Osservatorio del Mercato del Lavoro**.
- Istituzionalizzare il confronto collaborativo e preventivo tra Assessorato e le Associazioni degli Organismi di Formazione e ApL (Rappresentanti ed esperti) con **“Tavoli tecnici tematici”** per cluster di argomenti e questioni, per evitare la discontinuità e la continua rincorsa a risolvere problemi e criticità attuative “ex post” o in via emergenziale.
- Istituire cadenzate **Conferenze di Servizi**, su impulso della Regione Puglia, tra Associazioni Organismi di Formazione e ApL, Associazioni Imprenditoriali, Distretti produttivi, Organizzazioni Sindacali
- **pubblicare i Verbali dei tavoli PES e tematici**, su una sezione dedicata del Portale Unico della Formazione, affinché tutti possano conoscere le linee di indirizzo.



PROPOSTE

Istituzionalizzazione del confronto preventivo con le Associazioni degli Organismi FP/ApL e gli Stakeholders per cluster di argomenti

ESEMPI TAVOLI TECNICI TEMATICI da calendarizzare

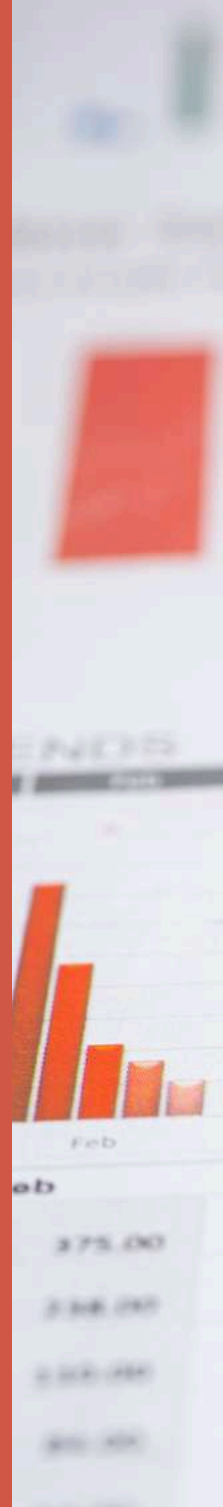
- **FORMAZIONE SUPERIORE** (evitando l'inammissibile oligopolio - solo il 3%, cioè solo 10 enti su 332 sono abilitati a svolgere master post laurea - con uno sbarramento perenne ad altri soggetti)
- **E-LEARNING / FAD** con chiare e precise regole in linea con le norme degli Accordi Stato-Regioni
- **TIROCINI FORMATIVI** con regole chiare e certe per lo svolgimento dei tirocini curriculari, essendo solo quelli extracurriculari regolamentati a livello nazionale e regionale.
- **FORMAZIONE IN AMBITO SOCIO SANITARIO:** regolamentazione regionale dei corsi OSS e ASSISTENTE INFERMIERE come novellati dai DPCM del 2025
- **FORMAZIONE PER LA SICUREZZA** regolamentazione regionale dei corsi

- **CRITERI DI VALUTAZIONE** (GRADUATORIE DI MERITO DEGLI AVVISI)

1. **revisione dei criteri di assegnazione dei punteggi** delle graduatorie, puntando anche sulla qualità/premialità degli indicatori di efficienza/efficacia dell'accREDITamento, ed anche peso ponderale dei relativi punteggi che siano davvero rappresentativi del processo di valutazione della qualità progettuale e - comunque - che rendano intelligibile il processo valutativo così evitando qualsivoglia spazio di discrezionalità

2. punti dei **formulari di candidatura con lunghezza caratteri idonea** a consentire una trasparente valutazione della qualità dei progetti

3. **possibilità di inserire eventuali allegati** (certificazioni, accordi, ecc.) **a supporto** della validità ed efficacia del progetto



• **leFP Gruppo di lavoro misto** (R.P. e esperti, formatori, Enti) per

1. Definire la **declinazione/curvatura a livello regionale** di alcune Figure/Indirizzi nazionali rispetto alle specificità e caratterizzazioni territoriali del mercato del lavoro
2. Riconoscere l'**esperienza progressa degli enti** erogatori della leFP, almeno nell'ambito dei criteri di valutazione assegnando una "premierità" (rating)
3. Inserimento tempestivo e costante dei **corsi leFP degli Enti accreditati all'interno del portale SIDI del MIUR** per consentire l'iscrizione degli allievi come per l'offerta formativa scolastica (apertura iscrizioni nel mese di Gennaio di ogni anno)
4. **Programmazione pluriennale degli leFP**, con impegno delle risorse nel medio/lungo periodo, in raccordo con il sistema FP e quello economico-produttivo, e dando rilievo alla loro natura ordinamentale che implica una specifica organizzazione e know-how pedagogico e didattico
5. **Riallineamento temporale** dell'inizio dei percorsi: partenza a Settembre/Ottobre (inizio anno formativo)
6. **Verticalizzazione della «filiera lunga professionalizzante»** (triennio, IV e V anno; passaggio IFTS e ITS in linea con le evoluzioni nazionali con riconoscimento delle passerelle in entrata ed uscita; evitare vacatio temporale (4° anno in continuità con il triennio; ecc.)
7. **Raccordo con l'Assessorato al Welfare, con la Rete dei Servizi Sociali, con i Tribunali dei Minori**, con il sistema degli organismi del Terzo Settore per azioni congiunte di contrasto alla dispersione scolastica e devianza minorile, anche mediante l'offerta leFP
8. **Attivazione dei CPI** per la sensibilizzazione e diffusione delle opportunità leFP ai percettori (e loro familiari) di misure a sostegno del reddito

1.2. COMUNICAZIONE E BRAND IDENTITY

Ottimizzazione dei canali social istituzionali (smart, moderni, adeguati all'utenza) e creazione del marchio "Organismo Accreditato Regione Puglia"

CRITICITÀ

- **Carente l'informazione istituzionale** su tutta l'offerta formativa regionale, gratuita e autofinanziata
- I destinatari non hanno l'opportunità di acquisire, tempestivamente e facilmente, le informazioni on line
- Diventa indispensabile il ben-comunicare, adottando un **linguaggio adatto ai giovani, il chiaro loqui, la promozione e il social marketing** per favorire la più ampia informazione e le possibilità di accesso
- La pubblicità degli Organismi F.P. sui social ha assunto devianti approcci di "**incontrollato mercato**"



PROPOSTE

- **Azioni di promozione della Regione Puglia** (sul sito istituzionale e canali social, ecc.) sulle opportunità dell'offerta formativa regionale, dando visibilità ai corsi e alle sedi di attuazione distinti per provincia
- **Apposite pagine-vetrina (o landing page) linkabili dal sito Regione Puglia, Sistema Puglia e altri siti web istituzionali**, aggiornate sistematicamente ad ogni graduatoria di attività finanziata con informazioni chiare, suddivise o reperibili con info-grafica suddivisa per target di utenza, per zona geografica/provincia e per settori, sia per la formazione finanziata che per quella autofinanziata
- **Utilizzo istituzionale dei canali social più usati dai giovani e giovanissimi (Tik Tok, Instagram, ecc.)**

- **Guida on line ai percorsi leFP «Dopo la 3^a media» con mappa interattiva e previsione di eventi** (Job Day; Concorsi lanciati dalla Regione Puglia, es. cortometraggi su temi sociali e tipici degli adolescenti (bullismo, body shaming, no violenza, ecc.) che favoriscano la partecipazione e protagonismo degli studenti interessati ai percorsi triennali di Istruzione e Formazione Professionale (leFP, IFTS, 4° anno Diploma Professionale, ecc.)
- **Brevi interventi / reel / spot TV locali /visual, ecc. con formula moderna e friendly,** con linguaggio e grafica adatta al target, in cui si comunichi l'offerta formativa, le opportunità e i caratteri distintivi, da promuovere anche sui social per l'ulteriore info-diffusione

- **Concorso di “idee”** destinato a giovani grafici creativi under 35 anni (premio da definire) per la creazione di un **Logo per la Formazione e Lavoro per la brand identity/reputation del Sistema Formazione Professionale/Lavoro di Regione Puglia**
- **Concessione, a seguito di accreditamento, di un “Marchio/logo” di «Organismo Accreditato dalla Regione Puglia per la Formazione Professionale» e di «Organismo Accreditato dalla Regione Puglia - Agenzia per il Lavoro»** per la chiara identificazione dello status dell’organismo attuatore di misure per la formazione e per le politiche del lavoro, finanziate da fondi UE e pubblici
- **Promozione e diffusione delle “buone prassi”** e degli indicatori di performance, di risultato e d'impatto post corsi (video, story telling, interviste a partecipanti qualificati, ecc.)

- **Istituzione di pagine linkabili dal sito Regione Puglia e Sistema Puglia con il Catalogo offerta formativa dei corsi autofinanziati riconosciuti, aggiornato costantemente.** Le pages, eventualmente con il filtro della Regione, potrebbero essere gestite direttamente dagli Organismi Formativi (soggetto proponente, titolo corso, determina di riconoscimento, modalità di erogazione, sede di riferimento, ecc.). In questo modo si solleverebbe anche la Regione dalla necessità di aggiornamento delle pagine che sarebbero quasi interamente a carico degli Organismi Formativi





VADEMECUM SULLA COMUNICAZIONE DELLE ATTIVITÀ FINANZIATE E DI QUELLE RICONOSCIUTE/AUTORIZZATE con

- **Linee guida, principi e regole, obblighi prescrizioni e divieti, raccomandazioni, ecc. per gli Organismi attuatori**, a fine di evitare l'effetto "mercato incontrollato" nella pubblicità di attività finanziate da fondi pubblici o comunque autorizzate dalla Regione Puglia.
 1.
 - Necessarie in quanto negli ultimi anni alcune volte risultano decisamente anti-pedagogiche, sia nei **messaggi** e sia nei **contenuti**, degradando l'opportunità formativa in mera utilità di vantaggi materiali (beni o servizi) non enfatizzando il valore formativo e di acquisizione di competenze.



AREA 2
SEMPLIFICAZIONE
NORMATIVA E
QUALITY ASSURANCE

A decorative blue line that starts as a solid bar on the left, transitions into a dashed bar in the middle, and ends as a solid bar on the right. The line is positioned diagonally across the page.

2

A large, dark blue circle containing the white number '2'. The circle is positioned in the lower right quadrant of the page.

2.1. VADEMECUM/GUIDELINES

Testo Unico FP con linee guida per la gestione delle attività formative finanziate e auto-finanziate

Razionalizzazione di circolari e regolamenti in un compendio organico, criteri omogenei, modulistica e forms

CRITICITÀ

- **Stratificazione normativa**, oggettiva impossibilità a reperire Circolari “antiche” ma mai annullate, non uniformità della modulistica e reportistica, ridondanza di procedure, ecc.
- attuale impone spesso delle **regole procedurali illogiche e ridondanti, eccessivi adempimenti**, che oltre a minare la sostenibilità economica e operativa degli Organismi Formativi, rischiano di drenare energie vitali e distoglierli dal reale obiettivo/risultato: la qualità progettuale, la cura dei contenuti didattici e dell'apprendimento.
- l'applicazione di differenti CCNL da parte degli Organismi Formativi e ApL, di fatto, determina una significativa **disomogeneità e disparità nella gestione delle risorse pubbliche**
(a parità di servizio, ci sono alcuni Organismi con importanti economie di gestione a causa delle ridotte tariffe retributive applicate alle R.U. impegnate nelle attività, talvolta davvero troppo basse)



RAZIONALIZZAZIONE DI TUTTE LE NORME IN MATERIA DI F.P.

- **certezza delle regole - chiarezza e trasparenza** dei processi amministrativi e delle procedure valutative, istruttorie, ispettive
- **Vademecum** della Regione Puglia in materia di gestione delle attività finanziate e auto-finanziate, quale Testo Unico della Regione Puglia (compendio delle circolari, regolamenti, direttive, Guidelines, ecc.) **per la corretta gestione dei progetti FSE** in presenza, in modalità mista e in FAD
- **snellimento degli adempimenti**, focalizzando l'attenzione su quelli davvero essenziali e sintomatici della corretta gestione

PROCESSI E MODULISTICA

- aggiornamento, semplificazione, uniformità, pubblicazione e **digitalizzazione di tutta la modulistica/forms** richiesti dalla Regione Puglia agli Enti attuatori di attività formative
- **semplificazione di tutte le procedure** amministrativo-gestionali e quelle procedurali finanziarie, **dematerializzazione documentale** delle istruttorie, **trasparenza e celerità** dei procedimenti amministrativi e **certezza dei tempi**
- modello ispirato alla **conformità burocratica** mediante **strumenti standardizzati e rispettosi dei tempi di vita e di lavoro**, restituendo **centralità alla funzione educativa e manageriale degli Organismi di Formazione e ApL**



BANDI FRUIBILI

- introdurre il principio del "Bando Fruibile", secondo il quale un Avviso pubblico è considerato tale solo se i **tempi di istruttoria e pagamento** sono **compatibili** con la sostenibilità finanziaria degli enti/operatori economici e le esigenze del mercato. Quindi,
 1. standardizzazione dei **tempi** (adozione di KPI interni regionali per garantire valutazioni entro 90 giorni dalla scadenza del bando),
 2. **digitalizzazione "Real-Time"** (utilizzo di piattaforme integrate per l'erogazione automatica degli acconti al caricamento delle fidejussioni digitali)
 3. **clausola di fruibilità**: inserimento nel bando di un paragrafo dedicato agli "Impegni di Servizio della Regione", con indicazione precisa dei mesi massimi intercorrenti tra rendicontazione e saldo.

2.2. SISTEMA DI ACCREDITAMENTO E RATING

Introduzione di KPI di performance e premialità basate sulla qualità dei servizi e non solo su requisiti formali

CRITICITÀ

- l'accreditamento in Puglia è sostanzialmente solo un'abilitazione di base con mantenimento annuale, e in pochi anni il **numero degli Organismi accreditati è aumentato oltre misura**, oggettivamente insostenibile;
- non è mai stato applicato il pur previsto **sistema di punteggio di rating** (score), pur operante in altre regioni italiane;
- è necessaria e urgente una revisione sia del sistema di accreditamento e sia del sistema di rating basato sull'attività svolta, su **indicatori di performance, affidabilità, qualità e trasparenza**, finalizzato anche all'assegnazione di punteggi premiali.

RATING E PREMIALITÀ PUNTEGGIO NEGLI AVVISI REGIONALI

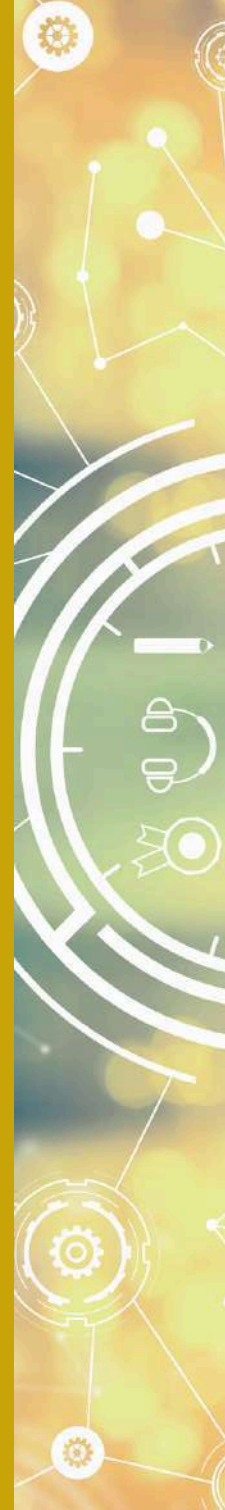
- possesso di precisi **requisiti strutturali, organizzativi ed economico-finanziari, oltre a standard di qualità** per l'erogazione dei servizi
- revisione, introduzione e applicazione di **Requisiti di Rating**, anche con KPI stringenti e predeterminati di competenza e qualità dei servizi formativi in base ai quali gli Organismi vengono valutati, tra cui:
 1. **Qualità dell'offerta e gradimento dell'utenza:** ad esempio, con raccolta tramite questionari di soddisfazione al termine del percorso (anche on line gestita dalla Regione Puglia)

2. **Trasparenza e compliance:** rispetto delle normative, possesso di certificazioni, ecc.

3. **Capacità gestionale:** efficienza nel gestire le risorse finanziarie e affidabilità nel rendicontare le attività

n.b.

tra i KPI non può essere compreso, o avere peso significativo, l'indicatore dello sbocco occupazionale in quanto l'Organismo formativo è preposto a svolgere attività di formazione professionale e non di collocamento e placement, funzioni queste ultime di competenza dei servizi per il lavoro pubblici e privati.



CRITICITÀ

- la **FAD (Formazione a Distanza)** è ormai diventata una modalità di erogazione delle attività formative che richiede professionalità, tecnologie e risorse dedicate
- non c'è l'identificazione chiara dei **soggetti accreditati per questa modalità formativa né la garanzia di qualità e affidabilità** sia per la Regione che per i discenti

PROPOSTE

ACCREDITAMENTO E MANTENIMENTO PER LA FORMAZIONE A DISTANZA (FAD)

- implementazione/adeguamento del Sistema di Accreditemento con apposito **indicazione degli Organismi accreditati per la FAD**

CRITICITÀ

- Gli Organismi Formativi NON accreditati hanno la facoltà di organizzare attività autofinanziate con il **semplice riconoscimento della Sede Operativa**
- Le attività autofinanziate di Organismi non accreditati **non hanno alcun genere di verifica** qualità/performances delle loro attività, pur rilasciando Attestati e titoli con il medesimo valore giuridico
- Gli Organismi di Formazione NON accreditati agiscono in regime di concorrenza con gli Organismi accreditati che invece hanno l'obbligo di qualità ed efficienza del loro operato
- Evidente **disomogeneità di trattamento fra Organismi Accreditati e Non Accreditati**, che si traduce in termini economici con diversi costi sopportati e possibilità di proposizione di prezzi di vendita dei corsi più favorevoli



ACCREDITAMENTO e MANTENIMENTO SEZIONE DEDICATA AGLI ORGANISMI CHE SVOLGONO ATTIVITÀ AUTOFINANZIATE RICONOSCIUTE

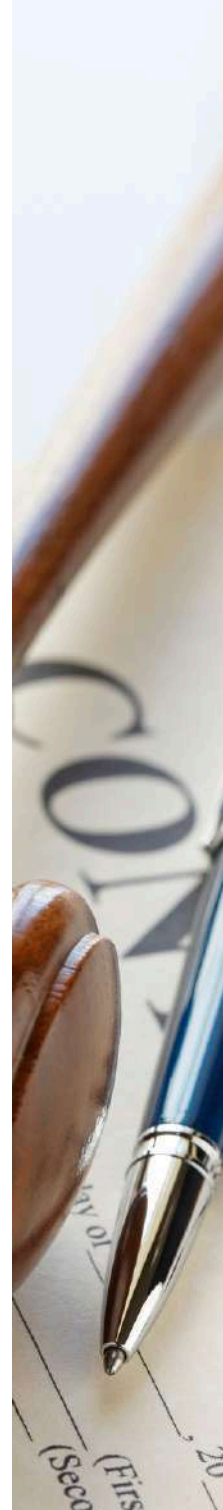
- sezione dedicata agli Organismi di Formazione Professionale NON accreditati, per il **monitoraggio e la verifica delle loro performances nei percorsi autofinanziati (autorizzati e riconosciuti)**, in analogia a quanto previsto per gli Organismi accreditati
- **audit per la verifica della loro conformità** alle regole della FP anche per le sedi dichiarate dagli Organismi NON accreditati

2.3. STANDARD RETRIBUTIVI E CCNL

Regole sull'applicazione dei contratti collettivi di settore per la tutela delle risorse umane

CRITICITÀ

- nella gestione economica delle attività finanziate, soprattutto con i costi standard, si verifica una significativa **disparità retributiva delle Risorse Umane impegnate**, a prescindere dalla tipologia del contratto (indeterminato, determinato, collaborazione, ecc.);
- pagare molto poco le R.U. determina per alcuni Organismi considerevoli economie o utili di gestione, con **rischio di dumping contrattuale e concorrenza distorsiva** tra Organismi basata sul contenimento del costo del lavoro;
- assenza di **parametri retributivi minimi omogenei** per le diverse tipologie di rapporto utilizzate nelle attività formative;
- **applicazione disomogenea dei CCNL**, con conseguenti differenze di trattamento economico e normativo tra R.U. impegnate in servizi analoghi;
- insufficiente **controllo preventivo sul rispetto di standard retributivi coerenti** con la qualità professionale richiesta;
- **mancata valorizzazione economica delle competenze specialistiche** di docenti, tutor, coordinatori e figure professionali qualificate.



RETRIBUZIONE DELLE R.U. IMPEGNATE NELLE ATTIVITÀ FINANZIATE e AUTO-FINANZIATE

- In risposta a precisi quesiti posti da ASSOAFOP, la Sezione Formazione con nota prot. n. 0071879 dell'08.02.2024 avente ad oggetto "RICHIESTA CHIARIMENTI SULL'APPLICAZIONE DEL/DEI CCNL FORMAZIONE PROFESSIONALE E SISTEMA DI ACCREDITAMENTO DEGLI ORGANISMI FORMATIVI _RISCONTRO." ha precisato che:

Da quanto previsto dal Decreto Interministeriale del 29/11/2007, per i requisiti di accreditamento delle strutture formative erogatrici dei percorsi per l'obbligo di istruzione Diritto/Dovere ed è il frutto di una serie di specifiche Intese/Accordi tra Stato e Regioni richiamati nelle premesse dello stesso Decreto. Per questa tipologia, le strutture formative accreditate dalle Regioni devono, tra i diversi criteri generali, applicare (art. 2 lettera c) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la F.P. nella gestione del personale dipendente impegnato nei percorsi in questione. ***La Regione non può indicare uno specifico CCNL in quanto ciò rientra nell'autonomia negoziale delle Parti datoriali ed OO.SS. abilitate a stipulare un CCNL in questo ambito.***

Diversa e più generale è la regolamentazione relativa all'accREDITAMENTO delle strutture formative che discende, invece, dall'Accordo/Intesa del 20 marzo 2008 tra Stato e Regioni (richiamato infatti nelle premesse della DGR N. 358/2019 recante "Nuove Linee Guida..). La regolamentazione prevista dalla DGR, in coerenza anche con la L.R. n. 15/2002 e s.m.i - che all'art. 23 Convenzioni con i soggetti attuatori prevede solo l'applicazione del CCNL di riferimento e che all'art. 24 AccredITAMENTO fa riferimento alla vigente normativa nazionale e regionale - si limita, infatti a richiedere (vd Criterio I.3 a pag. 19 del BUR) per il personale ***l'applicazione di un CCNL di settore (quindi non necessariamente quello della F.P.) e come standard retributivo minimo di riferimento quello del CCNL della F.P. In definitiva, in questo 2° caso non vi è un obbligo di applicazione di uno specifico CCNL della Formazione Professionale, ma soltanto l'obbligo di assumere esso come standard retributivo minimo.***





- Pertanto, anche ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, per i vincoli dei Fondi U.E. e per i principi di tutela del lavoro, di parità di trattamento, di equo compenso delle prestazioni professionali, i trattamenti economici e normativi applicati alle R.U. impegnate in attività finanziate o auto-finanziate riconosciute/autorizzate non dovrebbero essere inferiori ai minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, a prescindere se lavoro dipendente, occasionale, collaborazioni, ecc.
- La Regione Puglia che ha facoltà/dovere di **imporre e di controllare il rispetto di minimi salariali**, potrebbe prevedere negli Avvisi pubblici/AUO il "***principio di equivalenza***" in base al quale l'Organismo attuatore, pur libero di applicare un CCNL diverso da quello "leader", avrà l'onere di dimostrare che il contratto applicato oppure le tariffe orarie applicate garantiscono tutele complessive e trattamenti economici equivalenti ad esso.



AREA 3
PUGLIA DIGITALE
E INNOVAZIONE



3

3.1. PORTALE UNICO DELLA FORMAZIONE

Piattaforma integrata dalla candidatura alla rendicontazione con accesso tramite SPID/CIE

CRITICITÀ

- i sistemi (es. MIRWEB) e piattaforme digitali (es. Sistema Puglia, Smart, ecc.) adottate dalla Regione Puglia, si basano su un'architettura obsoleta, con interfacce grafiche no UX , navigazione no friendly e scarse funzionalità operative;
- frammentazione degli accessi, delle banche dati e delle procedure digitali, con duplicazione degli adempimenti a carico degli Organismi attuatori;
- assenza di un sistema unico di tracciamento dello stato dei procedimenti, delle richieste di assistenza, delle FAQ e delle comunicazioni ufficiali.

PORTALE REGIONALE

- prevedere, per esempio, un **unico sistema/portale per la Formazione e ApL** (come alcuni adottati in avvisi nazionali) dalla candidatura dei progetti sino alla rendicontazione digitale
- consentire agli Organismi attuatori di avere una sorta di **repository** dove uploadare (es. da excel) i dati, le eventuali anagrafiche ricorrenti, documenti richiesti per ciascun Avviso.
- permettere **più credenziali di accesso** per ciascun Organismo, mediante “singoli profili” generati ad hoc, con relativa policy, per impedire la fruibilità generale di tutte le informazioni e dati a dipendenti e collaboratori
- **semplificazione procedura accesso** tramite SPID, CEI, ecc
- rendere più tempestive e tracciabili le **FAQ** o **Richieste di Assistenza Tecnica** e le relative risposte

3.2. DEMATERIALIZZAZIONE

Transizione definitiva verso la digitalizzazione documentale (ROL, certificazione delle competenze tramite blockchain, ecc)

CRITICITÀ

- non moderna gestione e assenza di **completa digitalizzazione dei processi e dei documenti** che riguardano l'intera attività (dai registri agli attestati, dalle fidejussioni alla fatturazione, ecc.) che comportano allungamento dei tempi, spostamenti logistici, impegno di ore lavorative, ecc.
- **persistenza di adempimenti cartacei e procedure manuali** non coerenti con la piena transizione digitale della P.A.;
- assenza di **interoperabilità** tra registri, attestati, rendicontazione, fidejussioni e sistemi documentali regionali.



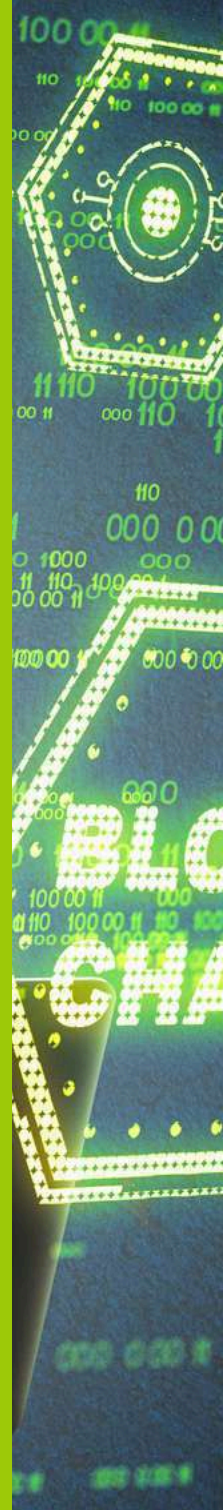
REGISTRO ON LINE (ROL)

- transizione veloce verso la dematerializzazione con **registri elettronici/digitali** evitando però il vincolo orario giornaliero (attualmente: si può generare la pagina un'ora prima dell'inizio della lezione), e individuando il "Docente" come il/la responsabile della validazione della presenza degli allievi.
- digitalizzazione dell'intera modulistica del corso con **form digitali** e upload/download su un unico sistema/piattaforma/portale regionale
- con l'utilizzo del ROL si avrebbe il superamento dell'utilizzo del registro cartaceo vidimato, per le attività formative finanziate e autofinanziate, sia svolte in presenza, sia svolte a distanza, in videoconferenza in modalità sincrona [cfr. *Emilia Romagna Nota protocollo n. 0353707.U del 08/04/2022 "Prime indicazioni operative per la corretta gestione delle attività corsuali che prevedono l'utilizzo del Registro On Line (ROL)"*]
- identificazione del corso di riferimento in automatico se collegato ad attività convenzionata oppure a cura dell'Organismo FP se attività autofinanziata

ATTESTATI E CERTIFICAZIONI DIGITALI

- transizione veloce a tutte le **attestazioni digitali**
- **digitalizzazione del processo di riconoscimento dei titoli:** blockchain facilita e velocizza il processo di riconoscimento dei titoli di studio semplificando la distribuzione sicura di certificazioni verificate

[cfr. *Raccomandazione europea sul riconoscimento automatico dei titoli, adottata dal Consiglio dell'Unione Europea il 26 novembre 2018, riporta: «Il Consiglio dell'Unione Europea (...) accoglie con favore l'intento della Commissione al fine di: (...) 16. Esplorare le potenzialità delle nuove tecnologie, come la tecnologia blockchain, per facilitare il riconoscimento automatico» pubblicata dal MIUR nel marzo 2019]*



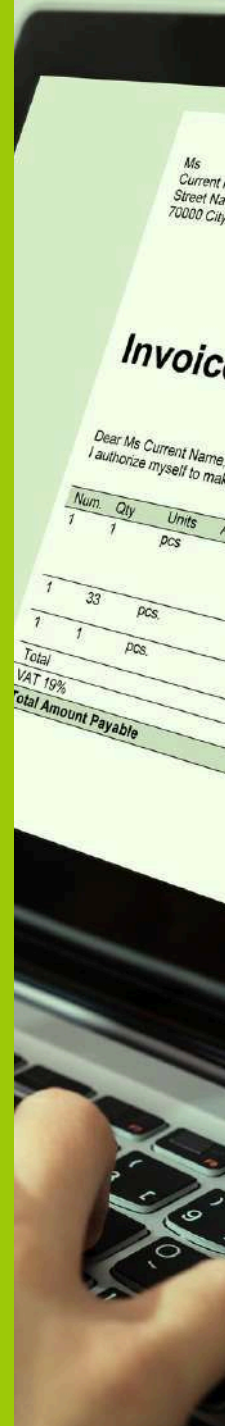
POLIZZE FIDEJUSSORIE DIGITALI

- possibilità di riutilizzare la **medesima polizza anche per le annualità successive**
- **svincolo immediato** dopo le ispezioni da riportare come dicitura all'interno del verbale rilasciato, ad esempio "*...il presente verbale consente lo svincolo della fidejussione relativamente al contributo pubblico riconosciuto e ammissibile a finanziamento*"
- al fine abbattere ingenti (e inutili) costi delle fideiussioni, analizzare la fattibilità della costituzione, al posto delle quote delle polizze fideiussorie, un **apposito Fondo di Garanzia Regionale** sul quale far confluire l'equivalente di quello che gli Enti FP pagano attualmente alle Compagnie di Assicurazioni o agli Istituti di Credito. Ovvero soluzioni alternative.

FATTURE ELETTRONICHE CASSETTO FISCALE DELL'ENTE F.P.

Dalla mai annullata Circolare Nota sulle procedure di rendicontazione Prot:r_puglia/AOO_137/22/12/2010/0033834, si legge: *Sul titolo di spesa originale che viene scansionato, l'importo totale o parziale imputato all'azione finanziaria deve essere evidenziato, a cura dei beneficiari, con l'apposizione di un timbro recante le seguenti informazioni: "Documento utilizzato totalmente/parzialmente sull'Operazione cofinanziata dal PO Puglia FSE 2007-2013 - C.U.P..... di cui alla Convenzione n..... del....." e, in caso di utilizzo parziale, l'importo imputato.*

- formalmente, ora l'unico "**originale** della fattura" è rappresentato da quello digitale presente nel cassetto fiscale dell'Ente FP
- download delle "fatture" dal cassetto fiscale dell'Ente FP in formato pdf (o in formato XML)
- inserimento, in calce o su foglio allegato, di un prospetto riepilogativo delle imputazioni pro-quota, così evitando anacronistici timbri ed imputazioni manuali degli importi suddivisi pro-quota sulle varie attività



INNOVATION LAB

- Soluzioni tecnologiche per l'**alfabetizzazione e l'inclusione digitale**, per l'acquisizione di competenze avanzate da parte di cittadini, delle imprese per lo sviluppo delle nuove competenze STEAM e ICT (eSkills), per superare il digital divide e in linea con gli orientamenti europei e nazionali.
- Attivare una rete regionale di Innovation Lab territoriali, presso Organismi FP accreditati, per offrire **percorsi pratici su competenze digitali**, STEAM, intelligenza artificiale, cybersecurity, coding, fabbricazione digitale e utilizzo consapevole delle tecnologie.
- Prevedere **voucher o micro-percorsi gratuiti di alfabetizzazione e upskilling digitale**, rivolti a giovani, adulti, disoccupati, lavoratori, imprese e soggetti fragili, **con rilascio di attestazioni/certificazioni digitali spendibili** nei percorsi formativi e professionali.


3.3. LMS E FORMAZIONE A DISTANZA

Definizione di linee guida per l'e-learning e creazione di una biblioteca digitale dei contenuti didattici finanziati

CRITICITÀ

- la Regione Puglia ha dimostrato una particolare “diffidenza” verso la **Formazione a Distanza** (FAD), limitandola in modo significativo e in modo più restrittivo rispetto agli accordi Stato-Regioni o da quanto disciplinato in altre regioni italiane.
- Non tenendo presente che:
 1. le nuove generazioni e la transizione digitale determinano la necessità di una **modernizzazione delle metodologie didattiche, nuovi linguaggi, nuove tecnologia applicata e di supporto alla didattica**, destrutturazione percorsi convenzionali e flessibilizzazione/personalizzazione dei percorsi. La FAD / eLearning è un’applicazione della transizione digitale.



- 
2. la negazione della FAD è una limitazione della libertà di scelta dei percorsi formativi anche alla **popolazione lontana ovvero residente in zone geografiche disagiate** o in condizioni di disagio anche fisico (limitate capacità motorie), e rappresenta di fatto un confinamento delle attività a livello locale
 3. la FAD/eLearning è espressione della libertà di formazione, senza confini, con acquisizione di saperi qualunque siano la loro provenienza geografica, in linea con i principi ispiratori dell'Unione Europea, in particolare in relazione alla libera circolazione delle persone e dei saperi
 4. la FAD / eLearning correlata ai tirocini curriculari è **elemento di transizione ecologica**; grazie all'assenza di spostamenti che non siano strettamente necessari e di supporti cartacei, infatti, si riduce il nostro impatto sull'ambiente, il cosiddetto "ecological footprint" (impronta di carbonio) e osservanza del principio Do No Significant Harm (DNSH) che prevede che gli interventi previsti dai PNRR nazionali non arrechino nessun danno significativo all'ambiente
 5. la FAD / eLearning permette l'attivazione di **processi di internazionalizzazione** nonché l'allineamento con altre attività già consolidate a livello nazionale: università, INDIRE per la scuola, gare pubbliche (es. MEPA), soggetti privati ecc.

PIATTAFORMA FORMAZIONE A DISTANZA

(eLearning e didattica integrata mista)

- realizzazione di un **LMS Learning Management System della Regione Puglia, per l'apprendimento on line**, digitale ed elettronico, che utilizza il complesso delle tecnologie Internet per distribuire online contenuti didattici multimediali. Basti pensare al **"patrimonio" di ciascun Organismo F.P. prodotto nelle varie attività formative** (slides, dispense tematiche, video-lezioni, project work, ecc.), finanziato con fondi pubblici ma purtroppo attualmente con nulle possibilità di **fruizione collettiva, libera e gratuita**. La messa in rete delle produzioni immateriali ed intellettuali nei corsi di F.P., catalogate e codificate per disciplina/settore/argomento consentirebbe la diffusione, con indubbio effetto moltiplicatore, dei processi di teledidattica, autoformazione, possibilità di imparare sfruttando la rete e la diffusione di informazioni a distanza utilizzando strumenti di autoapprendimento online, così consentendo a tutti di accedere alla formazione in totale libertà, in base alle proprie esigenze di tempo;
- messa in rete sotto licenze Creative Commons specifiche, che garantiscano la citazione della fonte (l'ente produttore) e ne impediscano l'uso commerciale da parte di terzi.



- LMS REGIONALE per la F.A.D. ovvero **ADOZIONE DI LINEE GUIDA PER LA FAD NELLA REGIONE PUGLIA**, in coerenza con quanto già attuato in altre Regioni o per programmi nazionali o della P.A. - ACCREDITAMENTO FAD (cfr.infra)
- ammissibilità della **FAD / E-LEARNING IN TUTTI I PROCESSI DI FORMAZIONE (FINANZIATI E AUTO-FINANZIATI correlati a RRFP)**: si propone la ammissibilità della FAD / eLearning (anche fino al 100%) in tutte le attività autofinanziate e finanziate correlate al RRFP, laddove non siano previste attività laboratoriali, specificando la percentuale massima di FAD sincrona e asincrona ammissibile, preferibilmente indicata nel RRFP per ciascuna figura professionale
- ammissibilità della **FAD / E-LEARNING IN TUTTI I PROCESSI DI FORMAZIONE (FINANZIATI E AUTO-FINANZIATI correlati al RRQPN)** applicazione e regolamentazione della FAD, come da Accordo Stato Regioni prot.21/181/CR5a/C17 e DGR 410/2022
- ammissibilità della **FAD / E-LEARNING NEI CORSI IeFP** specificando le percentuali massime ammissibili di FAD sincrona e di FAD asincrona (es. Larsa, moduli di riallineamento, etc)
- regolamentare la **FAD anche in modalità asincrona, per le attività extra aula** (cosiddetta di studio) svolte sui LMS, il set minimo di strumentazione, la percentuale delle ore in FAD, ecc. con la previsione dei criteri di tracciabilità.

3.4. FORMAZIONE AUTORIZZATA E RICONOSCIUTA

Tirocini curriculare, avvio, composizione classi

CRITICITÀ

- attualmente, **per i percorsi formativi correlati al RRFP**, attuando una politica restrittiva di quanto previsto a livello nazionale per i percorsi REGOLAMENTATI, **sono vietati i tirocini curricolari extra-regionali**
- il divieto di tirocini extra regionali **limita la libertà di scelta** da parte degli allievi provenienti da ogni parte d'Italia del percorso formativo a loro più congeniale con conseguente abbandono dell'idea di iscrizione a corsi pugliesi
- il divieto dei tirocini extra regionali limita e danneggia l'operato degli Organismi FP sia per quanto concerne la loro crescita professionale che per quanto concerne gli aspetti economici (minori possibilità di adesioni)
- il divieto dei tirocini extra regionali **impedisce ai corsisti di fare esperienze qualificanti soprattutto in quegli ambiti particolari che richiedono competenze specifiche** e nega gli eventuali processi di internazionalizzazione degli Organismi FP, con evidente disparità rispetto a tutti gli altri settori economici per i quali detti processi sono addirittura incentivati
- i tirocini curricolari extraregionali **sono già ampiamente utilizzati per altri programmi convenzionati** (es. Erasmus, Garanzia Giovani,..)



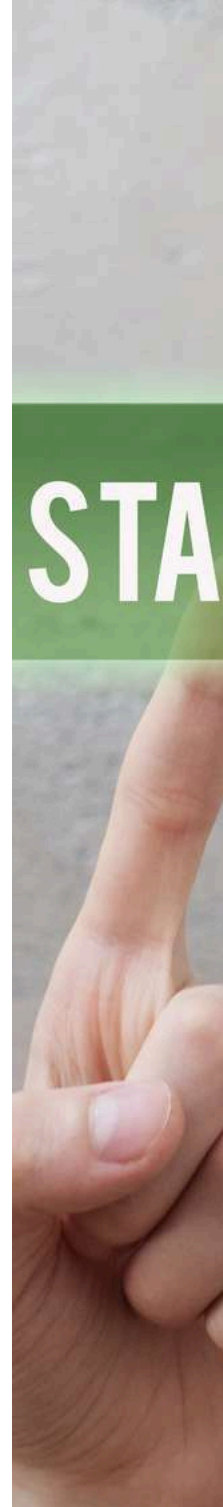
FORMAZIONE AUTOFINANZIATA TIROCINI CURRICULARI DEI PERCORSI CORRELATI A RRF

- attivare **accordi bi-laterali con le altre Regioni italiane** ai fini del controllo (a carattere di reciprocità) delle attività di tirocinio sul proprio territorio regionale e autorizzare lo svolgimento dei tirocini curriculari di complemento dei percorsi formativi correlati al RRF nei luoghi di residenza/domicilio degli allievi, a prescindere dalla Regione ovvero in ogni parte d'Italia.

CRITICITÀ

- attualmente per l'**avvio delle attività autofinanziate** ci sono due procedure. La prima riguarda i corsi con durata fino a 300 ore per i quali è possibile produrre un'unica richiesta per più edizioni nell'arco dell'anno. La seconda riguarda i corsi con durata superiore alle 300 ore che, invece, prevede l'inoltro della richiesta di avvio per ogni edizione
- **molteplici richieste** rappresentano un aggravio di lavoro sia per l'Organismo FP che per il funzionario regionale all'uopo addetto, con la dilatazione dei tempi di attesa per l'avvio delle attività
- le richieste di avvio prevedono la **produzione di documenti** (es. dichiarazioni di possesso dei requisiti) **già in possesso dell'Amministrazione regionale** per i quali si potrebbe istituire una apposita area su Sistema Puglia da aggiornare solo in caso di variazioni per **semplificare l'intera procedura**

STA

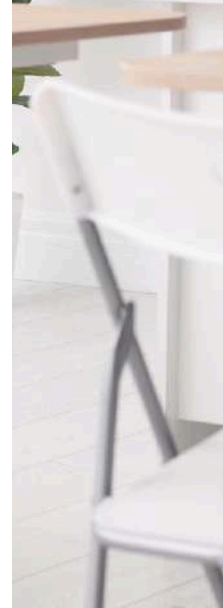


FORMAZIONE AUTOFINANZIATA AVVIO DELLE ATTIVITÀ: UNICA RICHIESTA ANNUALE DI AVVIO PER PIÙ CORSI A PRESCINDERE DALLA LORO DURATA

- estendere la procedura prevista per i corsi aventi durata fino a 300 ore anche per i corsi con durata superiore
- inoltrare richieste di avvio a mezzo Sistema Puglia (o Portale Unico) con riferimento a documenti pre-caricati in piattaforma e modificabili solo in caso di aggiornamenti/variazioni

CRITICITÀ

- di norma la classe viene composta da un numero allievi coerente con accreditamento (es. 20), che pagano l'intera retta;
- laddove nel corso si iscrivano o vengano inseriti in itinere allievi in possesso di crediti, questi avrebbero diritto ad una riduzione del monte-ore totale del corso e quindi con una retta ridotta. Questo comporterebbe un danno economico all'organismo formatore;
- assenza di una disciplina uniforme per l'inserimento di corsisti con crediti formativi o frequenza ridotta nei percorsi autofinanziati;
- rigidità della capienza classe accreditata, che non considera la presenza parziale degli allievi e limita la sostenibilità organizzativa ed economica dei corsi.



**FORMAZIONE AUTOFINANZIATA
N° CORSISTI/CLASSE ED INSERIMENTO
CORSISTI AD ORARIO RIDOTTO (CON CREDITI):
INCREMENTO DELLA CAPIENZA CLASSE**

- si propone di autorizzare inserimento allievi con crediti nella classe fino ad una % max in eccedenza rispetto alla capienza aula accreditata
- gli allievi c.d. "part time" (vale a dire che, in virtù dei crediti, dovranno frequentare solo parzialmente determinati Moduli o U.F. o Tirocinio) potranno frequentare il corso seguendo le lezioni in altra aula della medesima sede collegata audio-video con l'aula principale (didattica integrata)

3.5. INNOVAZIONE DI SISTEMA E DEI PROCESSI

Reengineering della F.P. quale strumento di politica pro attiva del lavoro e dell'occupazione

CRITICITÀ

- la Formazione dei Formatori è un'attività prevista anche dagli Avvisi pubblici, con relativa ammissione di una specifica voce di costo
- la contrattazione collettiva prevede espressamente l'obbligo del personale dipendente a partecipare alle iniziative di aggiornamento, riqualificazione e riconversione professionale previste dall'ente medesimo (formazione interna)

PROPOSTE

- previsione che i **corsi di formazione del personale** dipendente/docenti (formazione contrattualmente prevista) organizzati dal medesimo Ente datore, previa comunicazione agli Uffici regionali, possano costituire corsi **idonei per i criteri di performance per il mantenimento dell'accreditamento**
- ammettere anche i **codici ATECO delle imprese/organismi di F.P.** per consentire la partecipazione alle attività previste negli Avvisi Pubblici destinate al personale occupato (es. PASS Imprese; Piani aziendali, etc)



CRITICITÀ

- l'Unione Europea promuove la concertazione, co-progettazione e il partenariato multiattore; le normative UE e il Codice Appalti prevedono la formula del raggruppamento temporaneo, nonché l'istituto dell'avvalimento
- la Regione Puglia non prevede in via generale, ma solo limitata ad alcuni programmi/Avvisi, la formula di candidatura anche multiattore che invece consente lo scambio di know-how, l'acquisizione e diffusione di buone prassi (metodologiche, di processo, ecc,) e permette altresì l'acquisizione dell'esperienza professionale e/o specialistica

PROPOSTE

ESTENDERE LA POSSIBILITA' DI CANDIDATURE IN A.T.S./A.T.I., R.T.S./R.T.I. IN TUTTI GLI AVVISI DELLA FORMAZIONE FINANZIATA E RICHIESTE PER LA FORMAZIONE AUTOFINANZIATA

- previsione in tutti gli Avvisi pubblici della Formazione finanziata e delle richieste di attività di formazione autofinanziata di **candidature multiattore**
- la partecipazione in ATS/ATI, RTS/RTI fa maturare l'acquisizione della "esperienza" a tutti i componenti
- la partecipazione in ATS/ATI, RTS/RTI rileva altresì ai fini delle attività per il mantenimento dell'Accreditamento

CRITICITÀ

- il sistema dei controlli della Regione Puglia assorbe notevoli risorse economiche, appalti esterni a società di assistenza, tempi di lavoro sia del personale regionale e sia del personale degli Organismi F.P. , ecc.
- diviene indispensabile, in applicazione ai principi e raccomandazioni della stessa UE, avviare dei processi semplificati, snelli, digitali che garantiscano ugualmente trasparenza e controllo dell'impiego dei fondi pubblici

PROPOSTE

SISTEMI DI RENDICONTAZIONE

COSTI REALI, se permane tale modalità, è necessario:

- semplificare i processi e la documentazione per la rendicontazione
- adottare maggiore flessibilità ed autonomia negli storni tra voci di costo
- riprendere l'originaria interpretazione vale a dire che la "Macrovoce C." (Costi indiretti) è considerata "su base forfettaria" e quindi non oggetto di rendicontazione a costi reali

COSTI STANDARD (UCS)

- nel calcolare l'UCS occorre ormai tenere presente il tasso ufficiale di inflazione e l'aumento dei costi energetici
- prevedere un'equa, congrua, sostenibile decurtazione dei costi (sulla base delle dimissioni, delle ore di assenza, ecc.) tenendo presente l'esistenza di costi fissi (es. ora di docenza, etc.) non legati al n° corsisti

COSTI FORFETTIZZATI

- tasso forfettario del 40% dei costi diretti per il personale a copertura degli altri costi del progetto ("staff + 40%"), ai sensi dell'art.14.2 del Regolamento (UE) n. 1304/2013
- intendere che le 1.720 ore del monte annuale R.U. sono soltanto indicative, in quanto occorre osservare il monte annuale delle R.U. previsto dal CCNL applicato (che per molti CCNL, anche F.P., sono 1.590 annue)

VADEMECUM P.O. SULLA RENDICONTAZIONE

- è necessario emanare preventivamente le Linee Guida delle ispezioni contabili e degli audit, con la precisazione dell'ambito del controllo, della documentazione che si deve produrre, delle esatte situazioni che determinano un non riconoscimento delle spese totale o parziale

CRITICITÀ

Quis custodiet ipsos custodes?

- con l'affidamento a società e agenzie esterne private, gli Enti FP hanno **ispezioni e audit da parte di personale non legato ad un rapporto di natura pubblica**, che non riveste le funzioni di dipendente pubblico e che viene a conoscenza di documenti, dati (anche sensibili), procedure, know-how aziendali, ecc.
- non è noto se i professionisti impegnati da queste società esterne sottoscrivono un **codice etico** di comportamento e una dichiarazione di assenza di situazioni di "conflitto di interessi", ecc.
- i giorni assegnati per le **controdeduzioni sono davvero insufficienti** (si assegnano solo 5 giorni per le controdeduzioni, mentre prima erano 15 gg., a partire dal giorno in cui si riceve la pec, anche se cade di venerdì)
- è **assente la funzione di Assistenza tecnica**, ma solo quella di controllo: una maggior chiarezza e la possibilità di conoscere preventivi chiarimenti ridurrebbe il contenzioso
- l'attuale modello ispettivo e di controllo della Regione Puglia è basato su un **impianto sanzionatorio sproporzionato**, caratterizzato da troppe clausole "ghigliottina" o eccessive sanzioni per errori formali o procedurali.

VISITE ISPETTIVE E AUDIT

- si dovrebbero **definire ex ante gli ambiti di spezioni/audit e i limiti del potere ispettivo**, oltre alle necessarie **“credenziali” delle persone** (esterne alla P.A.) che ispezionano, la loro osservanza delle norme su privacy e dati personali e conseguente assunzione di responsabilità conseguente;
- applicare i **principi della “proporzionalità” e della “tutela del legittimo affidamento”**
- auspicabile un **approccio non poliziesco o prevenuto**, evitando una sorta di *“sentenza anticipata di colpevolezza, o peggio di presunzione di dolo”*. Tenendo presente che nel settore FP non vi sono appalti, bensì sovvenzioni: gli Organismi svolgono una pubblica funzione in virtù del rapporto con la Regione Puglia;
- aumentare almeno a **15 gg. per inviare le eventuali controdeduzioni**
- questionario/follow up (gradimento/soddisfazione, anche in forma anonima) compilato a cura dell'ente ispezionato sull'andamento delle visite ispettive e sull'operato del personale esterno alla P.A. incaricato delle verifiche, ispezioni, audit, ecc. così creando un sistema di qualità/check - a carattere di reciprocità - tra enti FP e personale privato di società private incaricate dalla Regione Puglia dei controlli.

- gli organismi formativi nella candidatura di progetti, ad ogni Avviso pubblico, **elencano i docenti/formatori da impegnare**
- l'ampio lasso di tempo che intercorre tra la candidatura e il reale avvio delle attività formative determina il defatigante, continuo, **lungo procedimento burocratico di richiesta e di autorizzazione alla sostituzione**, con ovvio aggravio di lavoro e di tempo sia da parte degli Organismi FP che dei funzionari
- in materia di impegno dei docenti/formatori vi è la totale deregulation in merito al costo orario e alle tipologie contrattuali, senza alcun controllo da parte degli Uffici Regionali. Gli Organismi FP si regolano in modo eterogeneo
- diventa necessaria una **regolamentazione, sia pur flessibile e dinamica.**

GARANZIA DELLA QUALITÀ DELLA FACULTY

- Sostituire l'anacronistico upload dei CV delle R.U. impegnate, in ogni candidatura e ogni Avviso, con una **Banca dati** (titoli di studio, esperienze, ecc.) **aggiornabile a cura di ciascun Organismo attuatore e certificata con una dichiarazione (DSan)** del Rappresentante Legale. Durante le procedure di valutazione la Regione Puglia potrebbe attivare i controlli a campione su uno o più C.V.
- Istituire una **Long List regionale dei docenti/formatori** e operatori accreditati per le attività di formazione professionale finanziate e autofinanziate, gestita su piattaforma regionale e aggiornata in modo dinamico:
 1. La candidatura tramite format unico regionale del CV, con indicazione di titoli, esperienze, certificazioni, ambiti disciplinari, fasce professionali, abilitazioni leFP, disponibilità territoriale e posizione lavorativa/fiscale.
 2. I CV validati periodicamente da una Commissione mista Regione Puglia/Associazioni degli Enti FP, così da consentire agli Organismi formativi di incaricare o sostituire docenti già validati senza ulteriori autorizzazioni, fermo restando l'incarico preventivo sotto responsabilità dell'Ente nelle more della verifica.
 3. adottare Linee Guida regionali su tipologie contrattuali ammissibili, standard minimi professionali e range dei compensi.



AREA 4
OFFERTA FORMATIVA
STRATEGICA
E MERCATO DEL LAVORO



4

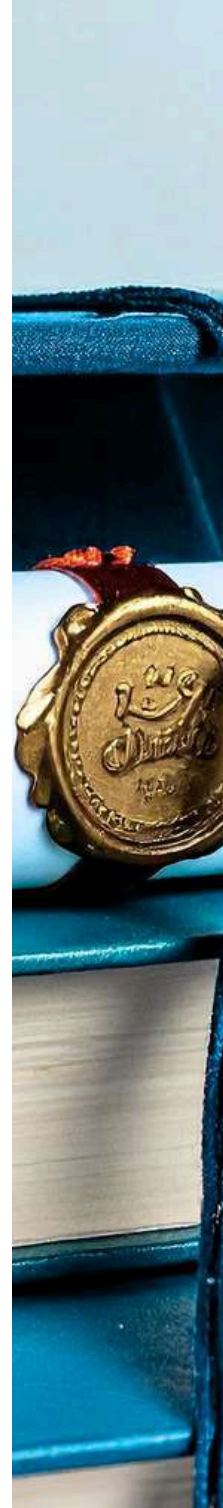


4.1. INNOVAZIONE NELLE AZIONI E INIZIATIVE

Reengineering della F.P. quale strumento di politica pro attiva del lavoro e dell'occupazione

CRITICITÀ


- l'attuale sistema di accreditamento, non in linea con le definizioni nazionali, assegna la **c.d. "Alta Formazione"** a soltanto n°10 Organismi accreditati su 332 (pari al 3%): di fatto un oligopolio assegnatario di ingenti finanziamenti (voucher) da programmi ad hoc;
- i precedenti Avvisi (es.PASS Laureati) hanno previsto il riconoscimento del voucher per la frequenza di:
 - 1.Master post-lauream di I o II livello, erogati da Università italiane e straniere, pubbliche e private riconosciute dall'ordinamento nazionale.
 - 2.Master post lauream accreditati ASFOR o EQUIS o AACSB o riconosciuti da Association of MBAS (AMBA), erogati da Istituti di formazione avanzata sia privati sia pubblici.
 - 3.Master post lauream erogati da Istituti di formazione avanzata, sia privati che pubblici, in possesso di esperienza documentabile, almeno decennale, nell'erogazione di Master post lauream rivolti esclusivamente a soggetti laureati. Tali master dovranno essere erogati direttamente senza il concorso di terzi (RTI/RTS o altro).



c.d. ALTA FORMAZIONE E MASTER

- Tavolo tecnico di confronto per **eliminare la di fatto esistente “barriera permanente” all’ingresso di nuovi soggetti**, superando l’attuale oligopolio e per valutare la possibilità di apertura della Formazione Superiore agli Organismi FP qualificati e in possesso di expertise e requisiti da stabilire. Nello specifico:
 1. che l’Accreditamento possa essere ricondotto alle **uniche tipologie previste** a livello nazionale che sono: Obbligo Formativo - Formazione Superiore - Formazione Continua.
 2. stabilire delle regole che consentano agli enti, in possesso di determinate referenze/esperienza, di svolgere attività di Formazione Superiore (tra cui quelle ora definite di “alta formazione”)

3. collegare i percorsi di **Formazione Superiore ai finanziamenti per start up di imprese innovative e spin off** nel settore della Blue & Green Economy ed economia circolare.
4. In uno scenario innovativo e di lean & change management, prevedere **nuove formulazioni** - con una forte caratterizzazione della formazione FSE che non deve appiattirsi sulla già esistente offerta dei Master Universitari - che siano strettamente **legate al sistema della ricerca ed innovazione, alle relazioni tra imprese e strutture di ricerca, al trasferimento tecnologico e all'imprenditorialità** (es. per spin off, innovazione tecnologica e digitale, per tutela ambientale, economia circolare, blue & green economy, ecc.) per competenze legate ai bisogni e immediatamente spendibili nel MdL e sistema economico-produttivo regionale.



5. eliminare l'incomprensibile divieto di RTI/RTS per i Master post laurea (melius, Corsi di Formazione Superiore), in controtendenza sia rispetto ai principi UE, e sia rispetto alla logica sottesa (es. ITS, IFTS) di un'attuazione in partnership multiattore che possa garantire un'effettiva ricaduta occupazionale post corso. La previsione di RTI/RTS consentirebbe altresì di far maturare esperienza nella Formazione Superiore ad una pluralità di Organismi, così evitando la cristallizzazione e oligopolio attualmente esistente.

CRITICITÀ

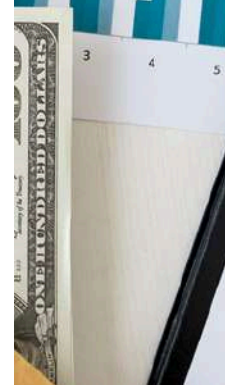
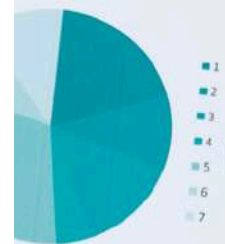
- è necessaria l'urgente attivazione di iniziative che mirano a soddisfare i **fabbisogni di tanti cittadini extra target Garanzia Giovani**, che oggi non trovano risposte alla necessaria riqualificazione che il mondo del lavoro impone;
- potrebbe essere efficace sperimentare nuove forme di Avvisi open (sempre aperti) del tipo **formazione just in time & custom-made**, idonei a formare figure immediatamente spendibili in un mondo del lavoro in continua evoluzione;
- assenza di **strumenti formativi rapidi e flessibili** per rispondere tempestivamente ai fabbisogni emergenti di imprese, lavoratori e disoccupati;
- eccessiva **rigidità temporale degli Avvisi ordinari**, non sempre compatibili con i tempi reali di riconversione, aggiornamento e inserimento occupazionale.

FORMAZIONE JUST IN TIME e CUSTOM MADE

- **misure specifiche** destinate a fasce di età **over35 anni**
- misure specifiche di riqualificazione in **nuove competenze per gli adulti** che hanno cessato il lavoro autonomo e per i lavoratori in CIG o percettori di ammortizzatori sociali
- misure specifiche per **competenze manageriali**, di marketing, finanziarie destinate a piccoli imprenditori, titolari ditte individuali, e P.IVA che hanno cessato/ridotto l'attività
- percorsi di qualifica in **innovative figure professionali**, senza limitazione di età
- **corsi (anche short courses)** di formazione in riferimento a specifiche richieste aziendali (nuovi insediamenti, nuove tecnologie, ecc.) con il vincolo di una percentuale minima di effettive assunzioni (preventive per neo-assunti o immediatamente successiva al corso per personale da assumere)
- **corsi di aggiornamento, riqualificazione o riconversione di lavoratori occupati a rischio** di perdita del posto di lavoro a causa di obsolescenza delle competenze professionali determinata da ristrutturazione/reengineering dei processi produttivi

CRITICITÀ

- diventa necessario spingere i nostri giovani e adulti disoccupati a **creare impresa o lavoro autonomo**. Occorre trasferire le competenze per farlo, quindi percorsi ad hoc per la creazione di impresa e autoimpiego, oltre che a supportarli con finanziamenti per lo start up, agevolazioni, prestiti bancari, formazione all'imprenditoria, ecc.;
- assenza di un sistema regionale stabile di **Conti Individuali di Apprendimento/Dote Unica**, capace di rendere effettivo il diritto soggettivo alla formazione permanente e alla riqualificazione professionale;
- insufficiente accessibilità della **formazione continua per imprese e lavoratori**, soprattutto nelle PMI, rispetto alle rapide transizioni digitali, ecologiche, organizzative e produttive;
- ritardo nell'aggiornamento dell'offerta di **qualifiche professionali nei settori emergenti**, con percorsi ancora troppo rigidi, lunghi e non sempre allineati ai reali fabbisogni del mercato del lavoro.




FORMAZIONE PER L'IMPRENDITORIALITÀ E L'AUTOIMPIEGO

- **applicazione EntreComp**, Entrepreneurship Competence Framework (Quadro di Riferimento per la Competenza Imprenditorialità)
- **Individual Learning Account (ILA)** per la nuova imprenditorialità, volte a sostenere percorsi di formazione o di specializzazione per promuovere la nascita, lo sviluppo o il consolidamento di nuove imprese
- misure ad hoc di **formazione all'imprenditoria multi-livello**: per imprese artigiane; per imprese femminili (dai saperi taciti delle donne alle competenze per intraprendere); per imprese digital e innovative; ecc.ecc.ecc.
- **misure a sostegno dell'autoimprenditorialità e del lavoro autonomo** che prevedano percorsi integrati di creazione d'impresa (Self assessment e coaching finalizzati allo sviluppo di un'idea imprenditoriale; formazione per la successiva redazione del business plan; affiancamento nella fase dello start-up; accompagnamento per l'accesso al credito e alla finanziabilità; servizi a sostegno della costituzione di impresa/attività di lavoro autonomo, ecc.).

CONTI INDIVIDUALI DI APPRENDIMENTO ILA (INDIVIDUAL LEARNING ACCOUNT) DOTE UNICA

Misure che prevedano le **ILA (Individual Learning Account)**, i **Conti Individuali di apprendimento**, la **Dote Unica**, ecc. anche come incentivi strettamente collegati alle misure a sostegno del reddito, per:

- sollecitare le persone a partecipare alla **costruzione del proprio processo formativo e allo sviluppo della propria occupabilità**
- assegnare **al sistema pubblico locale il ruolo di regolazione e facilitazione degli scambi tra attori del territorio** (agenzie formative; Università; scuole; parti sociali; imprese; servizi sociali;...)
- incentivi diretti per la formazione dei singoli per rendere **l'apprendimento permanente** una realtà mediante un finanziamento per adattare il proprio profilo quando cambiano le esigenze in termini di competenze nel posto di lavoro, oppure per cambiare occupazione o settore o ancora per trasferirsi in un altro luogo italiano o UE

- 
- garantire la disponibilità di sufficienti finanziamenti per la **formazione durante i periodi di recessione economica**, consentendo di accumulare diritti di formazione su periodi più lunghi, in modo da poterne usufruire durante i periodi di attività economica ridotta, ad esempio in situazioni di riduzione dell'orario lavorativo, quando si ha più tempo per la formazione. Si evita così la svalutazione delle competenze associata all'inattività forzata e si aiutano i singoli ad acquisire le competenze di cui hanno bisogno per la buona riuscita delle transizioni professionali;
 - garantire la **trasferibilità dei diritti di formazione da un posto di lavoro a un altro** (o dal posto di lavoro allo stato di disoccupazione e al posto di lavoro successivo), e l'introduzione di tali conti potrebbe associarsi a miglioramenti significativi dei sistemi di orientamento e di convalida e della qualità e trasparenza delle offerte di formazione

Azioni destinate principalmente ai giovani, mediante:

- **voucher consulenziali in materia di digitalizzazione, marketing strategico ed innovazione** al fine di sostenere i processi di trasformazione tecnologica e digitale delle Pmi e promuoverne la competitività sul mercato, per servizi di consulenza in tema di economia circolare
- **voucher formativi individuali rivolti ai Manager d'azienda** che svolgono funzioni apicali, e loro passaggio generazionale, al fine di favorire la formazione di competenze utili all'impresa per compiere scelte di innovazione tecnologica e change management
- **voucher a favore dei processi di internazionalizzazione** delle neo micro, piccole e medie imprese pugliesi

FORMAZIONE CONTINUA

- misure dirette a sostenere interventi di **formazione continua e/o specialistica e/o di riqualificazione** rivolte a tutta la forza lavoro, anche attraverso metodologie innovative e in coerenza con le direttrici di sviluppo economico dei territori. La formazione dei lavoratori costituisce una linea di intervento cruciale nella strategia di sviluppo comunitaria, nazionale e regionale. In particolare gli obiettivi di Europa 2030 richiedono che le imprese siano autonome e responsabili dal punto di vista digitale, con un'ampia diffusione delle competenze digitali di base ed il raggiungimento di livelli interessanti di competenze digitali specialistiche.
- misure largamente fruibili dalle imprese, di ogni dimensione e settore produttivo, finalizzate all'**aggiornamento e/o acquisizione di competenze specifiche** nelle seguenti tematiche:
 1. Qualificazione dei processi produttivi e dei prodotti
 2. Innovazione (organizzativa, di prodotto, di processo)
 3. Digitalizzazione dei processi aziendali (di base e specialistici)
 4. Internalizzazione e Marketing
 5. Transizione ecologica



QUALIFICHE PROFESSIONALI SETTORI EMERGENTI

corsi (superando l'anacronistica suddivisione tra corsi di 300, 600 e 900 ore) per QUALIFICHE PROFESSIONALI NEI «SETTORI EMERGENTI», quali:

- **nuove tecnologie nei processi di trasformazione digitale in organizzazioni aziendali** di vario tipo: Data Scientist, Big Data Analyst, Cloud Computing Expert, Cyber Security Expert, Business Intelligence Analyst, Artificial Intelligence Systems Engineer, robotica, intelligenza artificiale e biotecnologie
- **sostenibilità ambientale, economia circolare e green jobs**
- **efficienza energetica e fonti rinnovabili**
- **e-commerce, e-marketing, Social Media Marketing Manager,...**

N.B. I corsi di formazione potranno essere collegati agli interventi nazionali e regionali per la creazione di neo-imprese o autoimpiego, con accesso ai finanziamenti (a fondo perduto, credito a tasso agevolato, ecc.) destinati all'imprenditoria giovanile, femminile, area svantaggio.

corsi per QUALIFICHE PROFESSIONALI «**TURISMO SOSTENIBILE E BLUE ECONOMY**», quali:

- travel organizer, travel designer, destination manager, promotore turismo sostenibile, esperto itinerari enogastronomici, experiential travel, ...
- guida subacquea naturalistica, pesca-turismo, scientific diving, nautica da diporto,...
- mestieri della ristorazione a km.0 e bio, cucina molecolare, ...

corsi per QUALIFICHE PROFESSIONALI «**CULTURA E PERFORMANCE ARTS**», quali:

- organizzatore eventi culturali, curatore di mostre ed eventi artistici, lighting designer, exhibition designer, art director,...
- tecnico audio, tecnico luci, cameraman, fotomaker, videomaker, costumista, cool hunter, coreografo, regista,...

corsi per QUALIFICHE PROFESSIONALI «**ANTICHI MESTIERI CON I NUOVI PROCESSI TECNOLOGICI**», quali:

- ricamatrice, tessitrice, sarta, magliaia, ...
- scalpellino, ebanista, restauratore, decoratore, cartapestaio, lavorazioni e produzioni agro-alimentari ...



4.2. IEFP (ISTRUZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE) E CONTRASTO ALLA DISPERSIONE SCOLASTICA

Percorsi triennali/quadriennali, 4° anno, IFTS, Sistema ordinario e duale

CRITICITÀ

- programmazione non stabilmente triennale e **tempistiche non allineate al calendario scolastico**, con ricadute negative su orientamento, iscrizioni, avvio dei corsi e pari dignità tra scuola e leFP;
- **insufficiente visibilità istituzionale dell'offerta leFP regionale**, ancora poco accessibile a famiglie, studenti e scuole attraverso portali, mappe aggiornate e canali informativi unitari;
- **eccessiva rigidità** del monte ore, dei piani economici e della rendicontazione, con procedure amministrative non pienamente semplificate e digitalizzate;
- **carenza di risorse integrative** per l'inclusione effettiva di allievi con disabilità, BES e DSA nei percorsi formativi;
- **Repertorio regionale e piani di studio non aggiornati ai fabbisogni territoriali**, alle competenze digitali, green, imprenditoriali e alle evoluzioni del mercato del lavoro.

FASE TRANSITORIA (provvedimenti di immediata attuazione)

- **Programmazione triennale approvata entro il mese di novembre**, in modo da permettere agli Enti FP di attivare l'Orientamento presso gli Istituti Scolastici di I grado e la Promozione delle attività formative, le iscrizioni gen/feb pari a quelle scolastiche, per così avviare i corsi come da calendario scolastico (metà settembre dell'anno successivo)
- Comunicazione e informazione **sul sito istituzionale** della Regione Puglia dei **percorsi leFP, con la mappa dell'offerta programmata** per l'anno scolastico 20../20.. nelle scuole e negli enti di formazione del sistema di leFP della Puglia (cfr. siti altre Regioni)
- Rimodulazione e **diminuzione dell'attuale monte ore annuale triennale** (es. Trentino: 1066x3; Toscana: 1056x3; Veneto: 990x3)
- Integrazione del finanziamento in presenza di allievi con disabilità (L.104), BES, DSA, ecc.
- Piano economico e Rendicontazione: eliminazione delle rigidità per renderlo più semplificato, digitale, ottimizzando tempi e processi
- Sperimentazione metodologica dell'inserimento nel Piano di Studio di **specifiche U.F.** sulle competenze digitali (DigComp 3.0), sulle competenze di imprenditorialità e autoimpiego (EntreComp) ivi compresa l'educazione finanziaria, sulle LifeComp, Green Comp e DemComp.


FASE DECISORIA (messa a regime)

- Nelle more dell'approvazione della nuova LEGGE REGIONALE leFP (cfr. proposta di l.r.), adottare i suoi contenuti in apposite LINEE GUIDA, ed costituire la **CONFERENZA TECNICA** (Regione Puglia - USR - Rappresentanti Enti F.P.) per l'innovazione dei processi, il coordinamento, la gestione unitaria del sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale in Puglia [cfr. Emilia Romagna DGR n. 1710 del 12/11/2015]
- **Riorganizzazione dell'intero procedimento e della tempistica** per l'assegnazione dei finanziamenti con le seguenti linee direttrici:
 1. **pari dignità tra ciclo scolastico e ciclo leFP**
 2. **selezione/comparazione delle migliori best practices regionali** e scelta del "sistema/processo" da adottare, con conseguente definizione del sistema di rendicontazione semplificato e digitalizzato
 3. revisione dei **criteri di ripartizione provinciale** delle risorse finanziarie, assicurando una maggiore offerta formativa nelle aree territoriali (comunali e sovracomunali), ad esempio, dove sono più alti gli "indicatori" (oggettivi e ufficiali) dell'Indice di Vulnerabilità Materiale e Sociale (IVSM), del Tasso di dispersione scolastica, del n° dei Neet residenti, ...
 4. maggiore **specializzazione settoriale/poli-settoriale delle sedi** formative, favorendo gli investimenti in laboratori e attrezzature
 5. definizione per i corsi leFP di **specifici Indicatori di Performance**, non solo di tipo quantitativo ma anche qualitativo (di sperimentazione metodologica dell'insegnamento, di innovazione dei linguaggi, di qualità dell'apprendimento, etc.) con conseguente maggior enfasi -premierità- alle sedi formative che conseguono al termine del triennio/quadriennio alti punteggi

- **Programmazione triennale e riconoscimento della "filiera lunga"**
- Allineamento al **calendario scolastico/classi sul portale nazionale SIDI**, Scuola in Chiaro MIUR ISCRIZIONI ON LINE
- Revisione e aggiornamento del Repertorio Regionale delle qualifiche. Correlazione con le figure nazionali leFP, di cui all'accordo in Conferenza Stato-regioni n.155/2019. Confluenze delle qualifiche regionali per i percorsi di leFP
- Ai sensi delle regole vigenti, al fine di caratterizzare l'offerta in rapporto alle evoluzioni del mondo del lavoro e all'emergere di nuovi fabbisogni formativi territoriali, le Istituzioni possono autonomamente operare specifiche declinazioni - denominate **"curvature"** - **delle Figure e dei Profili regionali compresi nel Repertorio di leFP**, in termini di loro ampliamento e caratterizzazione.
- **REGOLE:**

QUADRO RIEPILOGATIVO FIGURA-PROFILO-CURVATURA

FIGURA	Standard minimo nazionale, assunto senza modifiche o declinazioni nel Repertorio regionale	In presenza di indirizzi, lo standard è dato dalla Figura + almeno un indirizzo
PROFILO	Standard minimo regionale: assunzione, con ulteriori declinazioni, dello standard minimo nazionale a livello territoriale	Lo standard è dato dalla Figura + eventuale indirizzo + competenze relative al Profilo regionale
CURVATURA	Ulteriore, autonoma declinazione della Figura/Profilo regionale, che esprime l'eventuale caratterizzazione dell'offerta / curriculum formativo da parte delle Istituzioni	<ul style="list-style-type: none"> — deve rispettare regole compositive — costituisce elemento ulteriore e non cogente, rispetto allo standard minimo regionale — trova evidenza negli Attestati esclusivamente a livello di competenze certificate

- 
- tutte le competenze aggiuntive devono essere standardizzate - ossia essere individuate e reperite nell'ambito del vigente Repertorio nazionale e/o regionale di leFP;
 - le competenze aggiuntive devono inoltre possedere un livello EQF non superiore a quello della Figura/Profilo che vanno a caratterizzare;
 - deve essere evitata la commistione tra competenze afferenti a diverse figure professionali normate o regolamentate.
 - Definizione dei Piani di Studio-Quadro e dell'articolazione del monte orario degli Assi Culturali (Asse dei linguaggi; Asse matematico; Asse scientifico e tecnologico; Asse storico-sociale), dell' Area Tecnico Professionale (differenziata in funzione dello specifico percorso) e del Tirocinio (o, per il sistema duale, dell'Alternanza Rafforzata, o dell'Impresa formativa simulata o dell'Apprendistato di I livello)
 - Individuazione (al termine della sperimentazione) ed inserimento di specifiche Unità Formative (DigComp 3.0, EntreComp, LifeComp, GreenComp, DemComp, ecc.)



AREA 5
EQUITÀ

POLITICHE DI GENERE
E INCLUSIONE SOCIALE



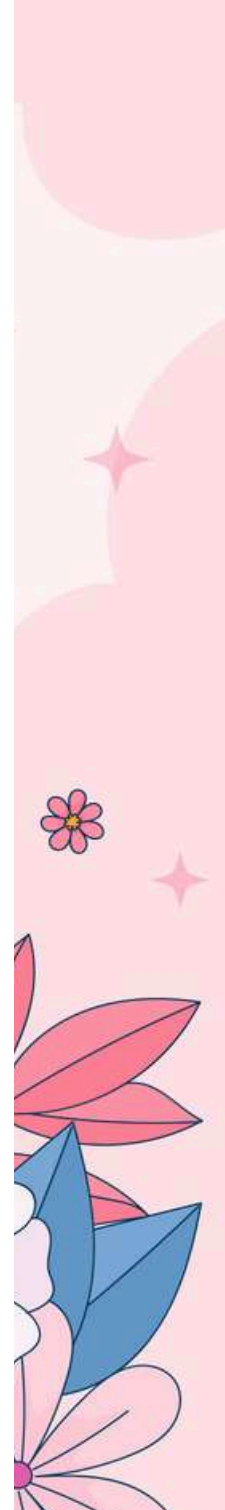
5

5.1. EMPOWERMENT FEMMINILE E AGENDA DI GENERE

Servizi di conciliazione vita-lavoro e contrasto agli stereotipi nelle discipline STEM

CRITICITÀ

- **persistente divario di genere** nell'accesso, nella permanenza e nella progressione delle donne nel mercato del lavoro, soprattutto nei settori strategici e a maggiore contenuto innovativo;
- **insufficiente integrazione tra politiche formative, servizi di conciliazione vita-lavoro e misure di sostegno** all'occupazione femminile, con ricadute negative sulla partecipazione attiva delle donne;
- **permanenza di stereotipi educativi, formativi e professionali** che limitano l'orientamento delle ragazze e delle donne verso percorsi STEM, profili tecnici, ruoli imprenditoriali e posizioni ad alta qualificazione.



PARITÀ DI GENERE

- utilizzare le leve della nuova programmazione, per **investire sulle politiche di conciliazione vita-lavoro** di donne e uomini e sulla qualità e pervasività della rete dei servizi alle persone fragili, per liberare il tempo delle donne, garantendo asili nido e adeguati servizi sociali e assistenziali riferiti alla cura delle persone, senza i quali è impossibile determinare un incremento della partecipazione delle donne al mondo del lavoro;



- Investire in modo massiccio e duraturo sulle **politiche attive del lavoro e sulla formazione professionale nei settori produttivi in crescita** e quelli nei quali vi è una maggiore domanda di nuovi profili professionali e nuove competenze, visto anche il tasso di scolarizzazione e di partecipazione alla formazione universitaria, che è mediamente più elevato tra le donne, aggiornando e potenziando gli interventi e le strategie regionali;
- Incentivare la **responsabilità sociale del mondo produttivo**, con un patto tra lavoro, imprese, università e agenzie formative, affinché – anche attraverso la valutazione di impatto di genere ex ante degli investimenti e il nuovo strumento del gender procurement, approvati dalla Giunta regionale – si realizzi un superamento dei divari.



EMPOWERMENT FEMMINILE NEI SETTORI STRATEGICI ISTRUZIONE-FORMAZIONE-LAVORO

(Programmazione 2028-2034, trasferimenti nazionali, ecc.)

- **Superare gli stereotipi di genere nell'orientamento ai percorsi formativi**, con la promozione dell'accesso alle discipline **STeAM** per le donne (con la "A" aggiuntiva di arte/creatività)
- **WAI - Women are inside**, Orientamento formativo e professionale per l'empowerment femminile rispetto ai profili professionali più consolidati o di nuova definizione, richiesti nei settori strategici della crescita economica
- Implementare **laboratori per l'innovazione e la creatività (STeAM-lab)** su tutto il territorio regionale

- **“Kit Apprendimento - Istruzioni per l’uso”** - Azioni di contrasto agli stereotipi e alla discriminazione di genere nei luoghi dell’istruzione e della formazione
- **Occupazione Donna:** servizi di orientamento, formazione e sostegno all’incontro domanda - offerta per l’occupazione femminile nei settori a maggiore concentrazione di lavoro femminile (lavori di cura, trasformazione prodotti agricoli, gastronomia, produzioni artigianali per il design e la moda, ecc...), e nei settori strategici con maggiori pronostici di occupabilità per le donne su nuovi profili professionali (servizi culturali, ristorazione e servizi di accoglienza turistica, ecc...)

[cfr. Schede di co-progettazione (Uffici Settore F.P. e esperta senior P.O. Silvia Nascetti) politiche formative e del lavoro marzo 2021 e recepite nell’Agenda di Genere: 1)KIT DI APPRENDIMENTO «ISTRUZIONI PER L’USO DELLA PARITÀ DI GENERE»; 2) «WOMEN-ECONOMICS»; 3)«CHE SIA CHIARO»; 4)«STEAM-lab»]

MISURE PER PROMUOVERE L'OCCUPAZIONE FEMMINILE

- in particolare la **conciliazione della vita privata con quella professionale** favorendo l'agevolazione di forme flessibili di lavoro (es: flessibilità oraria, smart working). All'interno della misura, forme di incentivazione integrate rivolte a uomini e donne (ad esempio incentivo per l'occupazione a cui si affianca il supporto servizio di cura o infanzia/assunzione di baby sitter, badanti) per lavoratrici/lavoratori che vivono situazioni personali e familiari di disagio;
- favorire la formazione con "**Bandi Multi-Fondo**" o Avvisi di sperimentazione co-finanziati FSE (Formazione) e FESR/Welfare per garantire non solo le attività corsuali, ma anche i servizi di supporto (es. borse di studio per il trasporto speciale o servizi di baby-sitting integrati nel progetto formativo, ecc.).

5.2. DISABILITÀ E VULNERABILITÀ

Percorsi personalizzati per la transizione scuola-lavoro e inclusione socio-lavorativa delle persone fragili e vulnerabili

CRITICITÀ

- **Insufficiente raccordo operativo** tra istituzioni scolastiche, organismi formativi, servizi sociali e sociosanitari, CPI, imprese e collocamento mirato;
- **Persone con disabilità:** carenza di percorsi personalizzati e continuativi di orientamento, formazione e accompagnamento dalla scuola/formazione al lavoro;
- **Persone detenute, ex detenute e minori sottoposti a misure giudiziarie:** insufficienza di interventi formativi professionalizzanti realmente collegati al reinserimento sociale e lavorativo;
- **Cittadini extracomunitari:** barriere linguistiche, culturali e amministrative che limitano l'accesso alla formazione, al riconoscimento delle competenze e all'occupazione qualificata.



- misure dirette a sostenere **percorsi formativi di qualifica professionale con particolare attenzione ai settori che offrono maggiori prospettive di crescita** (a titolo esemplificativo: transizione ecologica e digitale, agro-alimentare, trasporti e logistica, servizi avanzati di supporto alle imprese, commercio, costruzioni, sviluppo tecnologico e tecnologie dell'informazione, ecc.).
- **misure dirette a sostenere i giovani nella fase di transizione dalla scuola al lavoro**, offrendo opportunità formative e di avvicinamento qualificato al mondo del lavoro secondo la logica della staffetta generazionale. All'interno della misura potranno essere erogati anche i tirocini non curriculari che mirano a creare un contatto diretto con il mondo del lavoro, assicurando al tirocinante un'esperienza di orientamento e formazione.



- misure dirette al **miglioramento dell'occupabilità** (mediante corsi di formazione flessibili e mirati) di persone svantaggiate in carico ai servizi sociali e socio sanitari pugliesi, di concerto con l'Assessorato al Welfare;
- misure dirette a **creare percorsi inclusivi personalizzati**, con particolare attenzione alle diverse tipologie di destinatari/target sul territorio regionale (soggetti svantaggiati, soggetti vulnerabili dal punto di vista sociosanitario, nuclei numerosi e multiproblematici, vittime di violenza, giovani, stranieri, profughi);
- **incentivi occupazionali alle aziende** che assumono i/le beneficiari delle misure;
- **premierità agli Organismi FP che garantiscono l'inserimento lavorativo** post-formazione;
- misure che prevedano la possibilità di svolgere **percorsi, anche in FAD**, per il potenziamento delle competenze di particolari utenze dell'area dello svantaggio, a rischio di esclusione, marginalità o discriminazione al fine di facilitare e/o consentire l'accesso alla formazione.




ORIENTAMENTO E FORMAZIONE PER LA TRANSIZIONE SCUOLA/FORMAZIONE-LAVORO DEI GIOVANI CON DISABILITÀ

- Interventi e **percorsi a carattere orientativo e di rafforzamento dell'autonomia individuale**, anche fruibili in modo individualizzato, personalizzato e flessibile, per gli studenti frequentanti gli ultimi anni del proprio percorso formativo ed educativo, volti a porre le condizioni per i successivi percorsi di transizione dalla scuola alla dimensione lavorativa e, quindi, alla elaborazione di un progetto individuale di transizione. Tali attività di arricchimento curricolare, finalizzate al potenziamento delle autonomie e delle abilità, possono essere realizzate sia in contesti laboratoriali, nell'ambito delle disponibilità degli Istituti scolastici e/o degli enti di formazione, sia in contesti d'impresa.
- Le operazioni possono essere articolate nelle seguenti misure:
 1. azioni di orientamento
 2. percorsi di formazione permanente
 3. progetto a costi reali per il rimborso dei trasporti speciali.

Interventi e percorsi formativi a carattere orientativo, rivolti ai giovani che hanno da poco terminato il proprio percorso di istruzione o Istruzione e Formazione Professionale, attuativi del progetto individuale di transizione, e finalizzati al potenziamento delle autonomie, alla valorizzazione delle competenze e capacità possedute e all'acquisizione di competenze specifiche. Le operazioni possono essere articolate nelle seguenti misure:

- azioni personalizzate di **accoglienza e orientamento**, nonché di **accompagnamento** durante l'intero percorso individuale, finalizzate alla costruzione, attuazione e puntuale tutoraggio del progetto individuale di transizione
- attività di **sostegno alla persona** nei contesti formativi, finalizzata a sostenere la piena partecipazione del giovane a un percorso formativo utile alla realizzazione del proprio progetto di transizione



- 
- **tirocini**, comprensivi di azioni formative per la sicurezza, indennità e formalizzazione delle competenze
 - attività di **sostegno alla persona nei contesti lavorativi**, finalizzata a sostenere l'inclusione nel contesto di impresa per il giovane in tirocinio
 - **laboratori formativi** che permettano una individualizzazione e personalizzazione capace di rispondere ai bisogni e ai tempi di apprendimento di ciascun giovane e/o percorsi formativi che valorizzino l'apprendimento nei contesti di impresa, fondati sull'alternanza e l'integrazione dei modelli formativi, e finalizzati all'acquisizione di competenze di base, socio-relazionali e professionali propedeutiche ad attivare percorsi successivi di collocamento mirato
 - **rimborso dei trasporti speciali**

FORMAZIONE PER DETENUTI E EX DETENUTI

- **Attivare percorsi formativi personalizzati, modulari e professionalizzanti, realizzati in raccordo con istituti penitenziari, UEPE, USSM, servizi sociali, CPI, organismi formativi e imprese, finalizzati al reinserimento sociale e lavorativo delle persone detenute, ex detenute e dei minori sottoposti a misure giudiziarie.**
- Gli interventi dovranno prevedere orientamento, bilancio delle competenze, formazione di base e tecnico-professionale, life skills, educazione alla legalità, alfabetizzazione digitale, tirocini protetti, certificazione delle competenze e accompagnamento al lavoro, con particolare attenzione ai settori a maggiore assorbimento occupazionale e alle opportunità di autoimpiego.



FORMAZIONE PER CITTADINI EXTRACOMUNITARI

- Promuovere **percorsi integrati di formazione, orientamento e inclusione socio-lavorativa rivolti ai cittadini extracomunitari**, con interventi flessibili e personalizzati in base ai livelli linguistici, alle competenze pregresse e ai fabbisogni occupazionali territoriali.
- Le misure dovranno prevedere: alfabetizzazione e potenziamento della lingua italiana, educazione civica e sicurezza sul lavoro, riconoscimento e validazione delle competenze acquisite nei Paesi di origine, formazione professionale nei settori a maggiore domanda, mediazione interculturale, accompagnamento ai servizi, tirocini e supporto all'inserimento lavorativo regolare, anche in raccordo con imprese, enti locali, CPI, servizi sociali e Terzo Settore.



AREA 6
REPERTORIO E
RICONOSCIMENTO
DELLE COMPETENZE

A decorative teal line that starts as a solid bar on the left, transitions into a dashed bar in the middle, and ends as a solid bar on the right. The line is positioned horizontally across the middle of the page.A large purple circle containing the white number 6, positioned in the lower right quadrant of the page.

6

6.1. ADEGUAMENTO REPERTORIO

Adeguamento continuo, celerità procedura, certificazione delle competenze. Inserimento di figure emergenti (Green Economy, Digital, Blue Economy) e riduzione del monte ore eccessivo.

CRITICITÀ

- L'attuale Repertorio (RRFP) risulta assolutamente inadeguato e obsoleto, sia per quanto riguarda le **Qualifiche Professionali**, sia per i **contenuti curriculari**, sia per l'**eccessiva durata** in ore di alcuni percorsi
- Le **Associazioni degli Organismi di Formazione Professionale e ApL non sono presenti tra i componenti dell'OSSERVATORIO SUL MERCATO DEL LAVORO** (DGR 1189/2023 e DGR 685/2026), nonostante stakeholders indubbiamente qualificati e che hanno contribuito per anni alla presentazione di **Proposte e Dossier per l'aggiornamento RRFP**, partecipazione a gruppi di studio per la presentazione di nuove figure professionali o loro aggiornamento, ecc.



ADEGUAMENTO DELLE FIGURE PROFESSIONALI

- Acquisire velocemente **nel RRFP tutti i profili professionali dei Repertori di altre regioni e del Repertorio Nazionale**, che possano essere di interesse occupazionale anche in Puglia, in modo da incrementare il numero di proposte (catalogo) per il territorio e la popolazione pugliese;
- E' necessario un comune e condiviso sforzo per una concertazione - almeno triennale - con tutti gli attori del MdL e della F.P. per la **definizione programmatoria delle figure professionali emergenti, innovative ed anticipatorie** i trends e le dinamiche sociali, produttive ed economiche in funzione di guida e orientamento dello sviluppo professionale;

- Trasformare la **formazione autofinanziata in un "laboratorio di ricerca e sviluppo"** della Regione Puglia. Se un progetto autofinanziato riscuote successo sul mercato e risponde a una domanda reale (o già palesata dalla Regione stessa), la sua struttura didattica, che è stata già validata dalla Regione, può diventare la base per l'inserimento automatico (o accelerato) di una nuova figura professionale nel **Repertorio (RRFP)**. Se si consente agli Organismi FP di esplorare il mercato e proporre figure anche fuori dai repertori e anche di durata minore (corsi specifici su settori tecnologici emergenti che durano, ad esempio, 90 ore o altro) si ha l'opportunità di monitorare in tempo reale i **cambiamenti del mondo del lavoro** e di costruire standard formativi (UF) per implementare e arricchire il Repertorio, riuscendo contemporaneamente a dare risposte adeguate per, ad esempio, gli adulti che fuoriescono dal mercato del lavoro.

DECLINAZIONE E ARTICOLAZIONE REGIONALE DEI PROFILI IeFP

Definizione della **declinazione/articolazione a livello regionale di alcune Figure/Indirizzi nazionali IeFP** rispetto alle specificità e caratterizzazioni territoriali del mercato del lavoro. Il Profilo regionale può essere costituito:

- come adattamento - ampliamento di un indirizzo;
- come accorpamento di più indirizzi;
- come articolazione specifica territoriale di una figura che non prevede indirizzi.

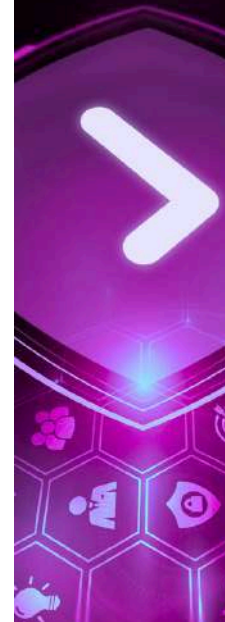
A livello regionale è possibile sia definire specifici Profili, sia arricchire le figure/indirizzi nazionali con **ulteriori competenze e/o conoscenze ed abilità**; è altresì possibile declinare ulteriormente le competenze di base dello standard nazionale, comuni a tutte le Figure e Profili di Qualifica e Diploma Professionale).

6.2. CERTIFICAZIONE DEI CREDITI E COMPETENZE

Modello regionale per la validazione degli apprendimenti formali e informali

CRITICITÀ

- assenza di un modello regionale pienamente operativo, uniforme e accessibile per la validazione e **certificazione delle competenze** acquisite in ambito formale, non formale e informale;
- frammentarietà delle procedure di riconoscimento dei **crediti formativi**, con ricadute negative sulla continuità dei percorsi, sulla capitalizzazione degli apprendimenti e sulla mobilità professionale delle persone;
- mancata **valorizzazione sistematica delle competenze** già possedute dai cittadini, soprattutto adulti, lavoratori fragili, disoccupati e soggetti in transizione occupazionale.



RICONOSCIMENTO DELLE COMPETENZE CERTIFICATE

- Definizione del modello regionale (portfolio delle evidenze, processo di verifica, griglia valutazione evidenze, attestazione, ecc.) per la **certificazione delle competenze** acquisite in ambito permanente, formale, non formale ed informale sulla base anche delle ADA - UC - UF certificate riconducibili al RRFP pertanto già codificate.

6.3. UNITÀ DIDATTICHE per l'innalzamento delle Life Skills

CRITICITÀ

- insufficiente presenza, nei percorsi di formazione professionale, di moduli trasversali comuni dedicati alle **competenze personali, sociali, civiche e di cittadinanza attiva**;
- disomogeneità tra percorsi formativi nella trattazione di **temi strategici** quali educazione emotiva, pari opportunità, sostenibilità ambientale, sicurezza, salute ed educazione finanziaria;
- rischio di percorsi eccessivamente centrati sulle sole competenze tecnico-professionali, senza adeguato investimento sulle **life skills** necessarie per l'occupabilità, la partecipazione sociale e la crescita personale.



UNITÀ DIDATTICHE LIFE SKILLS, OBBLIGATORIE E COMUNI A TUTTI I CORSI

Elaborazione di **n°5 Unità Didattiche (U.D.) sulle Life Skills** da rendere obbligatorie in tutti i corsi di F.P. (declinate con livelli differenti, secondo il target di utenza destinataria):

- Educazione alle emozioni, all'affettività, al rispetto delle differenze
- Parità, Non discriminazione e Pari Opportunità sul lavoro
- Tutela dell'Ambiente ed Ecosistema
- Sicurezza, Salute e Prevenzione
- Educazione finanziaria



Gli Organismi Formativi associati ASSOAFOP





Associazione degli Organismi Formativi Accreditati per la Formazione Professionale
70124 BARI Via Giovanni Paolo I n°10/H (c/o COID) tel 366 2061865

C.F. 93475210725 P.IVA 09038640729

assoafop@gmail.com | assoafop@pec.it

www.assoafop.org | facebook.com/assoafop

Presidente - dott.prof.ssa Silvia Nascetti