**Prepararsi al futuro: orientamento scuola-lavoro e inclusione dei giovani al lavoro, life long learning**

1. **Premessa**

Le sfide imposte dalla gestione dell’emergenza Covid-19 e le conseguenti opportunità scaturite grazie alle consistenti risorse finanziarie del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), finalizzate al rilancio dell’economia, hanno accelerato il cambiamento sociale ed economico già trainato dalla pervasività del web, dalle nuove tecnologie 4.0 e dalla crescente attenzione ai temi dell’economia circolare. L’economia deve trovare una dimensione sostenibile e, di conseguenza, si modificano i prodotti ed il modo di produrli.

Negli ultimi due anni, il mondo dell’Istruzione e della Formazione - a tutti i livelli - ha assistito ad un progressivo e massivo ricorso alla Didattica a Distanza che, se da un lato ha imposto alle Istituzioni Scolastiche e Formative una repentina adozione delle tecnologie web e delle piattaforme per la Didattica in rete, dall’altra ha accentuato il divario tra chi ha mezzi e strumenti sia materiali che culturali per continuare a studiare e chi invece finisce per ingrossare le fila dei NEET e del disagio giovanile.

Tuttavia, proprio le sfide dell’economia chiedono alla Scuola e alla Formazione di recuperare un ruolo centrale e determinante nella ricostruzione dell’architettura sociale ed economica del Paese post-pandemia.

I cambiamenti sociali si riflettono nel modo di produrre e distribuire: sono necessarie competenze diverse ed una formazione che non sia più solo teorica, ma che sia in grado di unire conoscenza ed esperienza. Scuola, Impresa e Lavoro costituiscono gli angoli interdipendenti di un triangolo in trasformazione.

La tecnologia impone cambiamenti nel modo di produrre e lavorare: le imprese devono ricorrere a **nuovi modelli organizzativi** che richiedono **nuove competenze** necessarie per far fronte ad un mercato variabile, complesso e volubile.

La Scuola e la Formazione saranno chiamate ad un compito molto arduo, affinché l’Italia possa ridurre i preoccupanti tassi di disoccupazione giovanile e di NEET che, paradossalmente, convivono con la carenza di figure tecniche.

A questo scenario si aggiungono due fattori altrettanto determinanti: il **calo demografico** e **l’assenza di un’azione strutturata di orientamento in relazione al lavoro nella scelta dei percorsi scolastici e formativi**.

Appare quindi evidente come la carenza di tecnici di cui lamentano le imprese da lungo tempo, sia legata a problemi strutturali e culturali del Paese; emerge, dunque, l’esigenza di proporre un insieme di misure e azioni per la prossima programmazione che possano

favorire l’evoluzione del contesto scolastico-formativo nel suo complesso, con un occhio di riguardo all’ingresso e alla permanenza nel mondo del lavoro, promuovendo la capacità di imparare ad apprendere in una logica di lifelong learning.

Sempre come premessa, ma passando agli aspetti più di tipo procedurale, crediamo sia importante ribadire l’esigenza di procedere speditamente nel percorso di **semplificazione e snellimento della burocrazia connessa al settore della formazione e delle politiche del lavoro**. Tale semplificazione dovrà interessare sia la gestione delle attività di formazione, orientamento e servizi al lavoro da parte degli operatori accreditati che l’accesso da parte delle aziende e dei singoli cittadini alle iniziative di cui sopra. Tutto ciò in coerenza con la strategia di semplificazione che complessivamente sarà implementata a livello nazionale e che è una delle riforme più attese per sbloccare il nostro paese a fronte della sfida post-pandemia.

Le **proposte di semplificazione** riguardano:

* lo **snellimento delle procedure utilizzate per la presentazione dei Bandi**, sia come riduzione delle comunicazioni e dei documenti previsti per l’avvio che per la gestione delle attività;
* la **semplificazione del linguaggio dei testi normativi**, che dovrà essere di immediata comprensione e privo di ambiguità;
* per ogni Direttiva/Avvisi prevedere la **prassi di redigere apposite Linee guida interpretative**, al fine di semplificarne la comprensione e quindi la gestione delle attività. Si evidenzia che questa prassi, in passato, veniva attuata dalla CM di Torino ma successivamente è stata abbandonata;
* prevedere la possibilità di organizzare **esportazioni e importazioni (controllate) di dati in formato .csv da e per gli applicativi di Sistema Piemonte**, per facilitare sia l’immissione dei dati da parte degli operatori, sia il successivo controllo di gestione che gli operatori accreditati attuano sulle attività erogate.
1. **L’Orientamento scuola-lavoro**

I dati relativi agli impieghi dei giovani tracciano ormai da anni uno scenario drammatico, che richiede di concentrare l’attenzione al massimo per capirne le cause e, di conseguenza, proporre e attuarne i rimedi.

L’orientamento al lavoro rappresenta **il punto di partenza per attenuare gli effetti negativi prodotti oggi dall’anacronistica impostazione culturale italiana di impronta gentiliana**, per la quale nei Licei si formano le classi dirigenti, negli Istituti Tecnici il ceto medio e negli Istituti Professionali e nella Formazione Professionale le classi meno abbienti. Questa rigida visione per classi sociali della Scuola, di retaggio umanistico-hegeliana, continua in maniera sottile a condizionare le famiglie nelle scelte dei propri figli e si intreccia con la scarsa attenzione della scuola italiana verso le materie scientifiche e verso lo sviluppo economico, bloccando di fatto l’ascensore sociale del Paese.

Rimane aperto un grande limite del nostro sistema educativo: la mancanza di un sistema strutturato di orientamento al lavoro. La scelta di un percorso formativo è la scelta di un **progetto di vita che si basa (dovrebbe basarsi) sul lavoro** e, spesso, per mancanza di conoscenza, talvolta per fuga dalle responsabilità, famiglie e corpo docente indirizzano tale scelta sulla base di archetipi semplicistici, che possono precludere alla corretta realizzazione del giovane.

Non ci sono scelte giuste o sbagliate, ma scelte più o meno consapevoli; ogni scelta comporta delle conseguenze, prevederle aiuta a scegliere e ad arricchire di informazioni per comprendere se effettivamente conduce al risultato desiderato.

**L’orientamento deve aiutare i giovani ad avere una migliore percezione di interessi ed attitudini, fornire ai docenti strumenti per costruire percorsi di valutazione correlabili al mondo del lavoro**, e non fini a sé stessi, raccontando le opportunità di sviluppo che imprese, industria, professioni continuano a creare. La sfida per un giovane è capire chi è, che cosa desidera e cerca veramente per affrontare in modo consapevole scelte che influenzeranno il resto della sua vita. Orientare non significa imporre una scelta, ma accompagnarla attraverso un percorso di conoscenza e presa coscienza; di fatto occorre che giovani e famiglie siano consapevoli:

* delle attitudini personali (obiettivo delle famiglie e della scuola secondaria inferiore)
* degli ambiti che incrociano le attitudini emerse
* degli sbocchi professionali relativi agli ambiti scelti
* dei percorsi formativi che valorizzano le professionalità di questi ambiti

È necessario dunque promuovere **un’azione strutturata di orientamento al lavoro** rivolta non solo ai giovani ma anche (e soprattutto) alle famiglie, affinché le scelte scolastico-formative siano sempre più consapevoli e non solo dettate da tendenze del momento o da frettolose suddivisioni basate sui risultati scolastici delle secondarie inferiori, valorizzando le attitudini e la motivazione dei giovani, rendendoli consapevoli degli sbocchi occupazionali pur rispettando la libertà di scelta.

Questa azione strutturata deve consentire la messa a punto di un **piano di orientamento** che delinei un metodo per la scelta dei percorsi di studio: competenze necessarie, attitudini, sbocchi lavorativi previsti, scuole di riferimento. Bisogna abbandonare la formula dei saloni generalisti – meri contenitori di marketing scolastico - **puntando su percorsi strutturati** che abbiano come focus le scelte di giovani e famiglie e sappiano dare indicazioni su **quali e quante sono le figure più richieste dal mercato del lavoro**. In questo contesto è necessario **formare i docenti di orientamento** delle scuole secondarie inferiori, anche con l’obiettivo di valorizzare le attitudini dei ragazzi.

**Proposte:**

* **creare un vero e proprio Manuale dell’orientamento al lavoro, corredato di materiale video/cartaceo condiviso tra gli attori del mercato del lavoro** (Associazioni datoriali e professionali), che presenti il mondo del lavoro e delle professioni, l’influenza che l’evoluzione tecnologica ha nel lavoro (lavori che spariscono, lavori che nascono, ecc.…), prevedendo un focus specifico sui percorsi di studio che permettono di inserirsi in tali ambiti e che abbracci dai Licei alla IeFP, dagli ITS alle Università. Questa azione dovrebbe essere promossa dalle Camere di Commercio territoriali e coordinata dalla Regione Piemonte;
* rendere **obbligatorie** le attività di orientamento a partire dalle scuole medie e continuare anche nel primo biennio delle superiori. **Le azioni di orientamento devono essere totalmente integrate ai percorsi scolastici** e non vissute da docenti e allievi (e famiglie) come attività aggiuntive a cui si aderisce su base volontaria;
* **superare gli interventi strutturati in azioni standardizzate e generaliste**, dando invece più spazio ad attività di laboratorio e osservazione diretta del mondo del lavoro e far sì che tali attività siano parte integrante del curricolo di studio delle Scuole medie e non facoltative;
* prevedere già dalle prime classi delle Scuole Medie, attività di orientamento alle professioni e al lavoro che siano **strutturate e ricorrenti nella programmazione annuale**, promosse da Associazioni imprenditoriali, Imprese, Agenzie Formative, Scuole Superiori, ITS, Agenzia Piemonte Lavoro e CPI; tali attività dovrebbero essere **simili ai Percorsi per le Competenze Trasversali e l’Orientamento - PCTO** delle Scuole Superiori. A titolo di esempio: testimonianze in classe di imprenditori e/o professionisti, visite in Aziende pubbliche e private, giornate nelle Scuole Professionali e/o presso gli Istituti Tecnici dedicate alla scoperta di mestieri e professioni tramite laboratori pratici, ecc.…;
* per le Scuole Superiori (target 16-22), che non sempre aderiscono alle azioni regionali promosse in questo ambito, **prevedere anche in questo caso l’obbligo di aderire a tali attività di orientamento complementare ai PCTO**, organizzate dalla Regione Piemonte sotto forma di laboratori e/o di giornate di studio, con il coinvolgimento delle Imprese e dei Liberi Professionisti con le loro Associazioni di rappresentanza, delle Università, degli ITS e delle Agenzie Formative;
* **formare i docenti di orientamento** delle scuole secondarie inferiori, con l’obiettivo di valorizzare le attitudini dei ragazzi alla luce delle trasformazioni del mondo del lavoro e delle imprese.
1. **La Scuola e il ruolo dei Docenti**

La Scuola post-pandemia, organizzata per discipline e con un approccio frontale uno a molti di tipo teorico deve evolvere per poter affrontare la sfida del cambiamento e il rientro in aula dopo mesi di DaD.

In particolare, deve avere uno sguardo attento verso **l’evoluzione tecnologica e organizzativa**, che impone un cambiamento di paradigma anche nel mondo del lavoro, con una minore centralità della gerarchia e della disciplina e un crescente apprezzamento per doti di autonomia e responsabilità in tutte le figure dipendenti, anche non di vertice. Dunque non si tratta solo di conseguire titoli di studio più elevati, ma anche di fare in modo che attraverso essi le persone acquisiscano una capacità di adattamento in scenari in continuo movimento: e proprio per questo si parla insistentemente – nel mondo dell’istruzione come nel mondo del lavoro - di competenze di carattere più trasversale. Per la nostra economia e per gli individui si tratta di un percorso di adattamento difficile, che rischia di lasciare sul terreno molte vittime in termini di disoccupati o di impiegati in lavori precari. La separazione tra scuola e lavoro deve quindi tradursi in un’alleanza virtuosa: nel XXI secolo, se rimangono ostinatamente arroccati sull’autoreferenzialità, i sistemi educativi sono destinati a fallire.

Il PNRR interpreta correttamente questa esigenza e presenta un quadro preciso della difficile situazione in cui versa l’Istruzione in Italia: dalle carenze nell’offerta di servizi per l’infanzia, alla fatiscente edilizia scolastica, alla povertà educativa in alcune zone del paese, alla bassa percentuali di laureati, soprattutto in materie scientifiche (*Stem – science, technology,* *engineering, mathematics*), al difficile legame tra scuola e mercato del lavoro, con la non corrispondenza tra le competenze richieste dalle imprese e quelle insegnate a scuola. Il PNRR fa leva sul **sistema duale** e sull’**apprendistato**, potenziati per promuovere l’acquisizione di nuove competenze tecniche, che favoriscano l’incontro tra istruzione e mercato del lavoro.

La Scuola deve recuperare un ruolo centrale nello sviluppo delle nuove generazioni, passando attraverso l’elaborazione di un modello formativo al passo con i tempi. Tutti gli spazi della scuola, interni ed esterni, possono diventare luoghi di apprendimento **in cui gli studenti sono protagonisti attivi della didattica**: spazi di studio e di lavoro dedicati alla lezione, alle attività laboratoriali, ai lavori di gruppo, ai dibattiti tra studenti e così via. Per questo è però necessario un importante investimento infrastrutturale, che sappia coniugare le esigenze di una didattica nuova e proiettata verso lo sviluppo delle competenze con le esigenze dell’inclusione (perché non tutti i ragazzi sono uguali), della sicurezza (perché le nostre scuole sono malandate) e della sostenibilità (perché il rispetto per l’ambiente e il risparmio energetico non si può insegnare in luoghi che palesemente li contraddicono). Alla Regione spetta un ruolo importante di coordinamento strategico della micro-progettualità disseminata su numerosi Enti locali, proprietari degli edifici.

La Scuola e i docenti impegnati a promuovere competenze dovranno confrontarsi su:

* ripensamento delle partizioni disciplinari, a partire dalle artificiali separazioni tra scientifico/tecnico e umanistico, e dei quadri orari rigidi
* metodologie didattiche in grado di stimolare la capacità di individuare, analizzare, affrontare i problemi
* insegnare il rispetto delle differenze, a partire dalla capacità di operare con persone di origini e culture diverse
* favorire la capacità dei ragazzi e delle ragazze di comunicare/confrontarsi/discutere riconoscendo il valore di una pluralità di opinioni.

Dovrà favorire la capacità di negoziare comunicando, individuando idee ed opinioni e mettendo in comune i risultati. Dovrà saper coltivare la passione per la sfida basata sulla reale percezione di crescita della professionalità, sapendo che ogni sapere ha oggi bisogno di manutenzione continua (lifelong learning). Ciò potrà avvenire sviluppando una **didattica collaborativa, che integra gli assi culturali con quelli tecnico-professionalizzanti**, completata da un **approccio duale** necessario a creare quel connubio virtuoso tra conoscenza ed esperienza che genera la competenza “esperta” richiesta dal nuovo contesto.

È chiaro che un dialogo più fluido con il mondo del lavoro e delle professioni diventa un passaggio obbligato per ogni attore del sistema educativo.

**Esempi virtuosi possono essere ricavati oltre che dai migliori Istituti Tecnici e Professionali e dagli stessi ITS, anche dalla IeFP e FP, dove è possibile sperimentare più facilmente nuovi percorsi didattici e creare opportunità di lavoro sfruttando approcci duali**.

Un ultimo pensiero ai Docenti: una trasformazione così profonda richiede ai Docenti di affrontare un cambiamento profondo, dal momento che dovranno sempre più essere in grado di:

* gestire la ricerca di informazioni e lo scambio di opinioni tra gli studenti (pensiero strutturato e critico)
* attivare ricerche su web e gestire la comparazione in modo collaborativo di commenti, ricerche, approfondimenti
* insegnare ad analizzare e gestire l’enorme flusso di informazioni che si attinge dalla rete
* utilizzare le nuove tecnologie come mezzo di sviluppo di pensieri strutturati ed articolati all’interno di un contesto sociale di riferimento

**Proposte**:

* promuovere un **programma di aggiornamento congiunto** (necessario anche per far scaturire il confronto ed incentivare la conoscenza tra i sistemi scolastico e formativo) **delle competenze dei Docenti (specie quelli dediti all’Orientamento!) e dei Formatori** sulle nuove tecnologie, sulla sostenibilità e la transizione ecologica, nonché sull’andamento del mercato del lavoro, affinché “curvino” il loro insegnamento alle mutate condizioni del mondo economico e sociale.
* favorire ogni forma di relazione tra il mondo della scuola e quello delle imprese per promuovere attraverso l’educazione all’imprenditorialità e alla cultura di impresa quelle competenze oggi inseguite anche dal mondo della scuola, consapevole della necessità di dotare i ragazzi di armi adeguate ad affrontare un futuro incerto;
* promuovere una vera filiera della formazione professionale partendo dalle scuole professionali, anche attraverso l’attuazione più regolare del IV e V anno, fino agli ITS e alle lauree professionalizzanti;
* favorire l’attrattività dei territori anche attraverso la previsione di **incentivazioni agli studenti meritevoli e l’istituzione di più agevoli ed economici mezzi di trasporto**;
1. **ITS e Lauree Professionalizzanti**

La Scuola e la IeFP forniscono conoscenze iniziali di base e trasversali, rispetto cui ogni azienda avrà la necessità nel tempo di far evolvere in know-how da coltivare, condividere ed accrescere. La trasformazione digitale impone un **aggiornamento continuo delle skills e la necessità di formare le figure ormai scarse di tecnici e professionisti indispensabili per ogni strategia di mercato**: le tecnologie abilitanti 4.0 dimostrano che il valore dell’azienda sta nel valore del suo capitale umano.

A tal fine non può che essere apprezzato lo sforzo finanziario del PNRR di **incentivare la crescita dei corsi ITS**, uno strumento particolarmente efficace ed apprezzato dalle imprese, che garantisce ottimi risultati occupazionali, ma non solo. I punti di forza degli ITS sono l’elevata occupabilità e coerenza tra il percorso formativo e lo sbocco occupazionale grazie alla sensibilità alle esigenze delle imprese del settore e del territorio, l’attenzione alla ricerca applicata e al trasferimento tecnologico, lo sviluppo delle soft skills necessarie per operare in un mercato del lavoro in continua trasformazione come quello attuale. Risultati ottenuti con la loro intrinseca flessibilità didattica, alla sintonia partecipativa delle aziende collegate e all’alternanza tra momenti d’aula ed esperienze pratiche nel mondo del lavoro.

**Gli ITS devono ottenere una sostenibilità certa (finanziamenti) nel medio/lungo periodo** per consentire strategie di sviluppo nel medio termine e consolidare le strutture; importante conservare la misurazione della loro efficacia per garantire che la flessibilità didattica non sia disgiunta dal conseguimento di risultati occupazionali. Lo snellimento della governance, pur con la garanzia dei controlli, rappresenta un altro importante tassello per la crescita, accanto alla infrastrutturazione di proprie sedi autonome dotate di laboratori e tecnologie all’avanguardia.

**È necessario supportare gli ITS affinché siano un canale più conosciuto** dai giovani, dalle famiglie, dalle Scuole e dai loro Docenti e anche da parte di alcune imprese, **implementando azioni di orientamento strutturate che si rifanno ai PCTO e ai laboratori tecnici applicati**.

Il disegno di legge approvato dalla Camera in Luglio ed in attesa del passaggio al Senato, **prevede che anche gli ITS possano raggiungere il livello ISCED 6/EQF 6 attraverso un’offerta formativa integrata di un 3° anno**, in parallelo sono auspicati accordi con le Università attraverso patti federativi per il completamento del riconoscimento dei crediti con il sistema delle lauree professionalizzanti. La nuova denominazione ITS Academy denota, seppur con una forzatura rispetto alla lettura semantica inglese del termine, un percorso accademico; questo richiede un importante sforzo evolutivo per interpretare il nuovo ruolo attraverso tre principali indirizzi: una nuova didattica centrata sull’apprendimento formativo, la strutturazione di un’area settoriale di ricerca applicata in collaborazione con Poli d’Innovazione ed Enti di ricerca ed infine lo sviluppo di una partnership attiva con le imprese, specialmente PMI, in tre direzioni: capitale umano, transfer tecnologico, supporto organizzativo.

Il ruolo delle Regioni, di fatto i veri gestori degli ITS, è determinante per indicare la via per gestire questa evoluzione ed implementare strutture formative coerenti tra ITS, curricula con focus operativo gestiti in un ambito territoriale, e percorsi di laurea professionalizzante il cui focus è più gestionale e l’ambito di filiera. Dovranno essere coinvolte le Università che insistono nella Regione attraverso protocolli organizzativi che favoriscano valutazioni (CFU) congiunte, come auspicato nel disegno di legge seppur con responsabilità valutativa dei crediti dell’Accademia, dei percorsi ITS e delle LP che diano origine a possibili passerelle bidirezionali. Collaborazioni didattiche e laboratoriali, ognuno coerentemente con i propri curricula, di ITS ed Università concorrerebbero ad ottenere congruenza dei percorsi e ad allestire **opportune e chiare passerelle** tra i due indirizzi. L’apprendistato di terzo livello può supportare entrambi i percorsi, ITS e LP, per migliorare l’impiegabilità ed accompagnare il raggiungimento del livello EQF 6.

**Proposte:**

* sviluppare l’offerta formativa degli ITS **dando stabilità ai finanziamenti con piani triennali** ed operando con politiche di incremento nel numero degli allievi e di supporto allo sviluppo logistico-organizzativo (risorse umane, sedi e laboratori tecnologici avanzati); **favorire la crescita del numero di corsi a parità di Fondazioni**, avendo come parametro valutativo l’indice di occupabilità;
* attuare un **aggiornamento dei profili nazionali** (che risalgono ormai al 2011) per le diverse filiere e aree tecnologiche, tenendo conto **dell’evoluzione pervasiva delle tecnologie 4.0 in tutti gli ambiti** e garantendo, allo stesso tempo, la possibilità di curvare i percorsi in funzione delle esigenze dei distretti industriali e dei territori; Capitalizzare il lavoro già fatto, aggiornandolo ed integrandolo.
* favorire **la collaborazione Università/ITS** per attivare percorsi tra loro distinti e coerenti con i rispettivi obiettivi, ma tali da garantire il raggiungimento del livello ISCED 6/EQF 6 agli allievi ITS **con un terzo anno gestito dagli stessi ITS o, eventualmente con passerelle che consentono l’accesso ad un percorso di Laurea Professionalizzante gestito dalle Università**. Si dovrà anche operare con passerelle che consentano il recupero del drop out Universitario, tipico dei primi anni, verso ITS ed LP. Le valutazioni saranno basate anche in questo caso sull’indice di occupabilità, ma si dovrà considerare la possibilità di passaggi ITS/LP e viceversa senza penalizzare la valutazione del percorso come negli attuali parametri Indire. Dal punto di vista qualitativo sarà anche strategico considerare l’apporto di competenze prospettiche del capitale umano così formato rispetto alle aziende
* Il problema del riconoscimento dei crediti dovrà essere affrontato con flessibilità essendo i corsi Universitari inseriti in una rigidità strutturale mentre i corsi ITS si devono curvare di anno in anno rispetto alle esigenze riscontrate. Sarà quindi necessario ripensare l’impianto valutativo incentivando la volontà di riconoscere mutuamente i crediti necessari per l’attivazione di passerelle coerenti.

1. **La formazione in ingresso e degli occupati: le Academy**

Se durante i primi mesi dell’emergenza sanitaria l’obiettivo era quello di garantire una minima attività produttiva, da ora in avanti le imprese dovranno affrontare le sfide della ripresa, dove la capacità di attrarre personale tecnico valido, flessibilità e la velocità di adattamento saranno cruciali per la sopravvivenza dell’impresa e per aumentare le sue chance di successo nel medio termine. In questo contesto è necessario comprendere quale strada intraprendere per fare leva sulle competenze presenti in azienda, svilupparne di nuove, perseguire la conversione alla sostenibilità e generare valore in un contesto volatile, incerto e complesso. In uno scenario caratterizzato sempre più dalla pervasività delle Tecnologie 4.0, della digitalizzazione e dalla transizione ecologica, l’esigenza di formare e manutenere le competenze del personale tecnico per facilitarne la permanenza nel mercato del lavoro, può trovare soluzione attraverso la realizzazione di Academy aziendali o territoriali, a seconda della dimensione delle imprese convergenti.

L’Academy risponde al fabbisogno formativo di una impresa, di un gruppo di imprese o di un territorio (filiera distrettuale) ed è un punto di accesso qualificato al mercato del lavoro. Specializza e concentra l’azione e l’offerta formativa per accrescere, sviluppare e consolidare le competenze che possono concorrere a soddisfare un bisogno specifico.

Non a caso le imprese più strutturate hanno investito ed attivato propri sistemi di Academy aziendali. Per le aziende non in grado, è strategico e spesso determinante il ruolo delle Associazioni.

Le Academy devono perseguire una serie di obiettivi per far fronte alla crescente difficoltà di reperimento di personale tecnico qualificato:

* sviluppo del capitale umano (adeguamento delle competenze).
* trasferimento tecnologico per facilitare l’applicazione di nuove tecnologie
* collaborare con le Agenzie per il lavoro pubbliche e private in ottica di politiche attive

Di conseguenza l’Academy deve poter implementare:

* esperienze sul campo (living lab) accompagnate da corsi di formazione mirati in collaborazione con il sistema formativo, gli ITS e le Università (inserimento e pre-inserimento)
* corsi di formazione specifici e specialistici accompagnati da incontri formativi quali workshop, seminari, attività di counselling e coaching, etc. (lifelong learning)
* trasferimento dell’innovazione nei processi produttivi anche grazie a technology provider o training center (trasferimento tecnologico).

Le Academy, costituite per gruppi omogenei di Imprese, necessitano di obiettivi comuni e condivisi, come quelli presenti nei distretti tematici. Devono caratterizzarsi come uno strumento flessibile, orientato a rispondere ai fabbisogni delle imprese, guidato da un Ente formativo vocato per filiera o per territorio ad operare nella formazione con e per le imprese, in grado di sperimentare anche forme innovative di intervento formativo quali micro-learning o sessioni formative in modalità in streaming/e-learning.

La figura qui di seguito descrive la possibile struttura di una Academy:

**Proposte:**

* promuovere la strutturazione di Academy costituite in forma stabile, ma aperta che abbiano al loro interno uno o più Enti Formativi accreditati e dotati di specifiche competenze didattiche in funzione di elemento gestore ed aggregatore, con la regia ed il supporto ove presenti delle Associazioni datoriali; aziende in grado di esprimere una vocazione formativa aperta anche ad altre imprese dello stesso settore, ITS, Enti di Ricerca, Poli d’Innovazione. La rete anche informale potrà garantire la copertura Regionale del settore oppure essere collegata a specifici distretti esprimendo in ogni caso conoscenza approfondita dei fabbisogni del settore di riferimento. L’Academy opererà tramite il supporto Regionale al finanziamento di iniziative formative che potranno essere definite a mano a mano emergono i fabbisogni e che accederanno alla finanza necessaria all’interno del budget complessivo approvato. La struttura dovrà essere di rapida attuazione e flessibile, **valorizzando l’esperienza delle Agenzie formative già capillarmente presenti nei territori**, a cui si aggregheranno i soggetti sopra menzionati (Scuole, ITS, Agenzie del lavoro e interinali, ecc..) per consentire applicazioni in linea con le esigenze delle imprese la cui partecipazione alla progettazione del percorso formativo ne garantisce il valore aggiunto. La valutazione delle iniziative potrà avvenire, anche in questo caso, in funzione dell’indice di occupabilità;
* far **convergere** sulle Academy i fondi dedicati in passato **a bandi regionali rivolti agli occupati tipo Piani Formativi d’Area o Piani Formativi Territoriali**;
* prevedere per gli utenti che si rivolgono alle Academy la possibilità di usufruire all’interno del budget approvato di **servizi di counselling, coaching, percorsi di IVC, percorsi formativi di interesse per il singolo tipo FCI**, favorendo la logica della crescita continua delle competenze e del lifelong learning;
* **raccordare le proprie attività formative con i programmi di politica attiva del lavoro regionali e nazionali**, in collaborazione con l’Agenzia Piemonte Lavoro e i CPI regionali, anche per poter analizzare i fabbisogni di competenza e le figure più richieste dal mercato del lavoro.