

La ridefinizione dell'offerta formativa della Regione Toscana in risposta alle evoluzioni demografiche e del mercato del lavoro

Roberto Pagni, Alessandra De Laurentis*

Abstract:

The ongoing demographic ageing has significant educational implications, as it affects citizens' learning needs and training requirements. The Tuscany Region contributes to the discussion on active ageing by sharing its perspective on current dynamics within the regional vocational training system, with a particular focus on the adult population engaged in training activities. The contribution offers an overview of the regional training offer, highlighting how it responds to the current challenges of a society increasingly faced with prolonged participation in the workforce.

Keywords: Adults; Continuing Education; Reskilling; Vocational Training

1. Premessa

Ormai da tempo assistiamo ad un progressivo cambiamento demografico che unitamente a trasformazioni di natura economica, culturale e tecnologica hanno prodotto uno stravolgimento della composizione della popolazione e hanno ridefinito gli stili di vita delle persone. Infatti, come da rilevazioni ISTAT (2024), nel contesto italiano la popolazione ha subito un processo di invecchiamento accompagnato da una differente rappresentazione sociale delle differenti età della vita, oltre che differenti utilizzi delle tecnologie della comunicazione e dell'informazione, che hanno determinato, tra i vari effetti, una ridefinizione della configurazione del mercato del lavoro.

* Il contributo è il risultato del lavoro congiunto degli autori. Per la stesura sono da attribuire a Roberto Pagni il paragrafo 2, a Alessandra De Laurentis i paragrafi 3 e 4. I paragrafi 1 e 5 sono il frutto di un lavoro condiviso.

Roberto Pagni, Regione Toscana, Italy, roberto.pagni@regione.toscana.it
Alessandra De Laurentis, Intellera Consulting-Regione Toscana, Italy, alessandra.de.laurentis@intelleraconsulting.com

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Roberto Pagni, Alessandra De Laurentis, *La ridefinizione dell'offerta formativa della Regione Toscana in risposta alle evoluzioni demografiche e del mercato del lavoro*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0744-7.14, in Vanna Boffo, Michele Bertani, Donatella Bramanti, Rabih Chattat, Laura Formenti (edited by), *Accompagnare la longevità. Buone pratiche educative e formative per l'invecchiamento attivo*, pp. 121-130, 2025, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0744-7, DOI 10.36253/979-12-215-0744-7

Le dinamiche demografiche sul territorio hanno avuto un impatto differenziale sullo squilibrio nella struttura per età. Nel 2023 si contano 193,1 persone con almeno 65 anni ogni 100 giovani con meno di 15 anni (indice di vecchiaia), a indicare che la popolazione anziana è quasi il doppio di quella giovane (ISTAT 2024b, 163).

Inoltre, l'essere giovani, adulti o anziani non risponde più soltanto a fattori di ordine biologico e anagrafico ma dipendono, da un lato, dalle condizioni economiche e dagli stili di vita e, più in generale, dal capitale umano degli individui; dall'altro, dal contesto istituzionale e sociale in cui i membri di ogni generazione reinterpretano i propri percorsi di vita (ISTAT 2024b, 134).

Le politiche internazionali e nazionali devono oggi adattarsi ad un contesto inedito per meglio rispondere alle mutate esigenze di una società in cui l'aspettativa di vita è in costante aumento, la natalità si riduce, il lavoro, il tempo libero e le attività di cura assumono un peso differente dal passato. Diventa, quindi, sempre più importante non solo vivere più a lungo, ma vivere meglio, mantenendo autonomia, relazioni sociali e coinvolgimento nella comunità. Pensare a soluzioni rispondenti alle sfide e alle opportunità che tali mutamenti hanno provocato necessita di un approccio olistico e multidimensionale, che affronti la tematica da diverse prospettive e che prenda le mosse da una riflessione circa il concetto di invecchiamento.

In questo scenario, infatti, emerge una rappresentazione dell'invecchiamento, non più come categoria statica e frammentata, differenziata fra una fase iniziale della vita dedicata alla formazione, una centrale impegnata dal lavoro e una terza dedicata al tempo libero, ma bensì superata da una lettura evolutiva di soggetto coinvolto in un processo di apprendimento (in contesti informali, non formali e formali) che si articola lungo tutto il corso della vita (Abburrà e Donati 2004, 94). In tal senso, l'apprendimento permanente costituisce una prospettiva che permette a ricercatori, istituzioni, enti e società civile di mettere al centro delle proprie politiche ed iniziative la persona, che deve essere supportata nel ricondurre le proprie esperienze in un unico orizzonte di senso. Solo così le proposte messe in atto possono essere di effettivo sostegno alla persona, alla sua condizione familiare, economica e sociale.

Il concetto di *active ageing*, invecchiamento attivo, esprime l'obiettivo di ottimizzare opportunità di salute, partecipazione e sicurezza delle persone che invecchiano per migliorarne la qualità della vita (United Nations 2002). Come infatti ha espresso l'United Nations Economic Commission for Europe (UNECE 2019a) attraverso l'elaborazione dell'*Active Ageing Index*, le persone possono mantenersi in uno stato di benessere e salute partecipando ed usufruendo di differenti opportunità e servizi di natura sanitaria, culturale, educativa e formativa. Dallo stesso indice di invecchiamento attivo si evince che «educazione e apprendimento svolgono una funzione chiave, sia agendo direttamente per il mantenimento e il rafforzamento di specifiche capacità, sia in modo indiretto agendo in modo concorrenziale per la creazione di ambienti/contesti che offrono la possibilità di abilitarle ed esercitarle» (Galeotti 2022, 45).

Dall'osservatorio di un'istituzione come è quello della Regione Toscana ed in particolare delle Direzioni che si occupano di politiche del lavoro e di formazione continua, un elemento interessante dalla quale elaborare ulteriori riflessioni è che l'invecchiamento non riguarda esclusivamente chi è fuori dal mondo del lavoro: «la progressiva posticipazione dell'uscita dal mondo del lavoro, anche per effetto delle riforme legislative degli ultimi anni, ha determinato per la popolazione anziana un aumento del numero di anni in età attiva» (ISTAT 2024b, 149). È tangibile che l'approccio al lavoro e alla formazione da parte delle differenti generazioni è notevolmente cambiato incidendo nelle dinamiche interne delle organizzazioni e nella domanda di formazione da parte di cittadini e imprese

2. L'offerta formativa regionale

Per contestualizzare meglio il lavoro della Regione Toscana nell'ambito della formazione professionale può essere utile in questa sede fornire dei dati circa la partecipazione degli adulti ad attività formative. Come ha evidenziato l'ISTAT, nel 2022 tra gli adulti di 25-64 anni, il tasso di partecipazione alle attività di formazione (formali o non formali) era pari a 35,7% (quasi 11 punti percentuali sotto il valore medio europeo) e collocava il nostro Paese al 21° posto nel *ranking* Ue²⁷. Dettagliando maggiormente, era il 4% di tale popolazione a prendere parte ad attività di apprendimento formale (contro il 6,3% in media europea) mentre 34,1% a partecipare a quelle non formali. La popolazione che invece ha svolto attività di formazione informale si attesta al 67,7% delle persone di 18-69 anni (ISTAT 2024a). In riferimento alle attività di formazione formale, inoltre, un dato interessante è relativo alle modalità di fruizione di tali attività formative in quanto la modalità più diffusa «è attraverso supporti elettronici (smartphone, personal computer, ecc.): la quota supera il 90% tra i giovani, ma anche tra i più anziani raggiunge il 75,4%. La facilità di utilizzo di tali strumenti rende praticamente universale l'accesso alla conoscenza» (ISTAT 2024a, 15).

Da tali dati si possono evidenziare tre connessioni circa l'offerta formativa erogata dalla Regione Toscana.

La prima connessione riguarda il fatto che la formazione professionale incide maggiormente sulla fetta di popolazione coinvolte in attività formative di tipo formale e non formale: la Regione Toscana eroga corsi riconosciuti (a pagamento per l'utenza) o finanziati con risorse pubbliche, che permettono l'acquisizione di qualificazioni o parte di esse e fornisce, inoltre, contributi per il finanziamento di percorsi di formazione continua, dunque legata alla formazione per gli occupati.

Il secondo aspetto da evidenziare riguarda il fatto che, sebbene la formazione professionale sia stata storicamente uno strumento di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro – in passato la formazione professionale si concentrava prevalentemente sull'inserimento lavorativo giovanile: aiutare i ragazzi a ottenere una qualifica e inserirsi nei contesti produttivi regionali – coloro che oggi hanno una vita lavorativa molto più lunga rispetto al passato hanno anche una necessità più dinamica ed impellente di aggiornarsi ed essere al passo con l'evoluzione delle richieste di professione nel mercato del lavoro. Permane il fab-

bisogno di una formazione iniziale alle giovani generazioni, tuttavia, assume un peso crescente il fabbisogno di aggiornamento e riqualificazione degli adulti già inseriti in contesti di lavoro o temporaneamente usciti da tali contesti. I dati confermano tale tendenza tanto che dalle rilevazioni nazionali risulta che i motivi che spingono a partecipare ad attività formative sono prevalentemente da rinvenirsi in interessi di tipo professionale piuttosto che di carattere personale (69% vs 31%). In generale, risulta come siano gli occupati *in primis* e poi le persone in cerca di lavoro a frequentare almeno un corso di formazione in un'ottica di *upskilling* o *reskilling* ossia per ampliare o aggiornare le proprie conoscenze/competenze e, dunque, per migliorare o cambiare la propria condizione lavorativa (INAPP, ANPAL 2024, VI).

Il terzo elemento che la Regione Toscana non ha potuto ignorare è che i cittadini impiegano per lavorare ed apprendere le nuove tecnologie della comunicazione e dell'informazione (ICT). Ciò considerato, la Regione ha dunque offerto ai cittadini modalità di apprendimento *e-learning* attraverso la piattaforma TRIO, accessibili in modo gratuito. Questa opportunità evidenzia dunque l'attenzione ad attività formative anche di tipo informale.

In sintesi, ciò che la Regione offre allo stato attuale è un ventaglio di possibilità di apprendimento ampio e variegato. Sono presenti percorsi iniziali di ingresso nel mondo del lavoro, percorsi brevi di approfondimento in modalità *e-learning*, ma un maggiore peso è dato alla formazione continua, *upskilling* e *reskilling* per rispondere ai bisogni di un modo del lavoro che cambia con dinamicità.

Proseguendo nel dare attenzione alla popolazione che ha usufruito di opportunità formative è interessante osservare come nell'ambito della formazione autofinanziata e riconosciuta assumano una certa rilevanza i percorsi per l'ottenimento di qualificazioni inerenti ai profili e i percorsi di formazione obbligatoria regolamentati da norme statali e/o regionali di settore e/o accordi approvati in sede di Conferenza Stato Regioni. Essi, infatti, costituiscono il canale che permette ai cittadini di acquisire le qualificazioni e abilitazioni necessarie per l'esercizio di specifiche funzioni e/o attività lavorative come, a titolo esemplificativo, possono essere i percorsi finalizzati all'acquisizione di qualificazioni per l'esercizio di attività estetica o formazione utile nell'ambito della sicurezza sul lavoro. In quest'ottica sono dunque dei percorsi interessanti per gli adulti che mirano ad una ricollocazione professionale o aggiornamento attraverso queste qualificazioni. Tali percorsi sono anche, in alcuni casi, oggetto di finanziamento.

In relazione proprio alla formazione continua finanziata è, invece, utile comprendere quali sono le principali fonti di finanziamento della formazione professionale e, in modo rappresentativo, quali i percorsi relativamente promossi. Ciò permetterà di approfondire ulteriormente quali sono i margini di azione delle Regioni, ed in particolare della Toscana, rispetto al supporto ad attività di apprendimento rivolte agli adulti.

Il canale del finanziamento pubblico ha tre canali principali: i fondi provenienti da piani europei e nazionali; i contributi regionali; i finanziamenti dei Fondi Paritetici Interprofessionali, i più rilevanti in termini di contributo finanziario.

I finanziamenti che provengono dal Fondo Sociale Europeo Plus, dal PNRR e dai cofinanziamenti di natura regionale in Toscana sono impiegati per promuovere la formazione dei dipendenti, quella sull'autoimpiego, gli interventi sui professionisti e sugli imprenditori, erogando contributi alle imprese o direttamente ai soggetti coinvolti in attività formative. Inoltre, la Regione Toscana attraverso tali fonti di finanziamento, eroga gratuitamente servizi di ricostruzione degli apprendimenti acquisiti dalla persona e di certificazione delle competenze – Servizi di Individuazione, Validazione e Certificazione delle competenze, IVC – a tutti i cittadini che ne richiedono l'attivazione qualora l'esperienza maturata copra il bagaglio di competenze necessario a presidiare ed ottenere un'intera qualifica professionale e su particolari *target* di cittadini nei casi in cui essi siano in grado di compiere le performance attese per singole Unità di Competenza (parti di qualifiche). Il Servizio IVC si rivolge alle persone che dimostrino o auto dichiarino di aver maturato esperienze – pertinenti ad una o più competenze ricomprese nel Repertorio Regionale delle Figure Professionali – in contesti lavorativi, professionali, formativi ed in contesti di vita sociale, del volontariato, della famiglia. Rispetto al tema di trattazione, quest'ultimo ambito è particolarmente interessante per il supporto agli adulti più fragili. Infatti, tali percorsi sono caratterizzati da un accompagnamento alla persona che non solo è supportata dagli operatori in un percorso verso un riconoscimento formale delle proprie competenze, ma in senso più ampio è accompagnato in un percorso di empowerment che permette alla persona di riappropriarsi della propria storia professionale, che può dunque rileggere in una più ampia cornice di senso. I servizi IVC sono però a supporto di tutta la popolazione, valorizzando diverse dimensioni di crescita e competitività generale del sistema Paese:

- favorisce le transizioni e la mobilità dei lavoratori in caso di necessità o per volontà (tra ambiti settoriali e territori);
- contribuisce alla raccolta delle competenze individuate/validate/certificate, nell'ottica di migliorare la trasparenza e la leggibilità delle esperienze acquisite nei differenti contesti di apprendimento, agevolando di conseguenza la costruzione di percorsi personalizzati di formazione finanziata oppure a carico delle imprese;
- contribuisce all'affermazione di una cultura e promozione dell'apprendimento permanente anche in una logica di valorizzazione di percorsi brevi (tra le 8 e 20 ore), dando continuità e coerenza alle azioni e declinando le attestazioni di competenze in tutti i contesti di apprendimento (formali e non) in una logica di valorizzazione a tutto tondo e di rilascio anche di attestazioni parziali di competenze o di microcredenziali (INAPP, ANPAL 2024).

Infine, come precedentemente anticipato, il terzo canale di finanziamento pubblico è costituito dai finanziamenti dei Fondi Paritetici Interprofessionali, che rappresentano oltre il 75% dei finanziamenti annui di natura pubblica destinati alla formazione di lavoratori e imprese del settore privato. In Italia se ne contano all'incirca 20, finanziati con lo 0,3% dei contributi previdenziali.

Sono amministrati insieme da rappresentanti delle associazioni datoriali e da rappresentanti dei sindacati; finanziano attività organizzate dalle singole imprese oppure gestite attraverso degli avvisi pubblici. La formazione continua costituisce una linea di intervento importante per accompagnare le imprese verso processi di innovazione e modernizzazione. Si tratta, infatti, di uno strumento teso a rafforzare la capacità dei lavoratori e delle imprese di anticipare e sostenere i cambiamenti tecnologici ed economici dei mercati e dei sistemi produttivi in cui sono collocati. I percorsi dedicati ai lavoratori sono di norma di breve durata, hanno l'obiettivo di sostenere la qualificazione e/o riqualificazione degli stessi e possono rilasciare in esito un certificato di competenze. L'offerta formativa regionale per i lavoratori occupati è programmata in forma integrata e complementare con i fondi interprofessionali e si è concentrata sui soggetti che tradizionalmente incontrano maggiori difficoltà nell'accesso alla formazione d'impresa (lavoratori anziani, soggetti con contratti precari, professionisti), ma anche sulle figure che le imprese considerano strategiche per i processi di crescita aziendale.

In un contesto di forte cambiamento come quello attuale, i piani formativi aziendali potranno rappresentare la giusta risposta alle nuove esigenze di competenze espresse dalle aziende. Nei prossimi anni, quindi, sarà importante puntare ancora di più sulla formazione dei lavoratori con investimenti ad hoc. In questo caso, potrà risultare strategica l'aggiornamento del Repertorio regionale al fine di puntare su percorsi di breve durata per l'acquisizione di singole competenze. Inoltre, si auspica una offerta di formazione 'breve' basata su singole competenze coinvolgendo anche i Fondi interprofessionali nella programmazione della formazione per gli adulti occupati, con un occhio particolare all'integrazione dei servizi IVC nell'ambito dello sviluppo del capitale umano dei lavoratori, anche attraverso la messa in trasparenza delle competenze acquisite dalla persona ai fini della loro certificazione per favorire la crescita e la valorizzazione del patrimonio culturale e professionale acquisito nella storia di vita, lavoro e studio.

3. Uno stile diverso di fare formazione: personalizzazione dei percorsi

Quanto fin qui descritto testimonia l'impegno che la Regione Toscana ha avuto e continua ad avere nella rimodulazione della propria offerta formativa regionale per incontrare maggiormente i bisogni formativi dei cittadini. La Regione sta puntando sempre più su percorsi formativi personalizzati, disegnati non più su un catalogo fisso ma co-progettati con imprese, enti, e parti sociali, per rispondere ai reali bisogni formativi di lavoratori e contesti produttivi. Vi è stata, e prosegue oggi, un'evoluzione metodologica nella formazione regionale: si persegue uno stile diverso di fare formazione, maggiormente personalizzato e fortemente legato ai contesti di lavoro. Le attività formative promosse in Regione Toscana sono, infatti, basate sul lavoro e sull'esperienza pratica, con lo scopo di soddisfare le esigenze e le aspettative anche di giovani e occupati oltre a promuovere la competitività nel mercato del lavoro ed incoraggiare percor-

si formativi che facciano ricorso allo *stage* e ad attività laboratoriali, laddove il percorso abbia una durata sufficiente, e a metodologie didattiche di Formazione A Distanza (FAD).

La progressiva personalizzazione dei percorsi implica la necessità di offrire una formazione flessibile e rapida, orientata sempre di più all'acquisizione di singole competenze o di capacità e conoscenze nell'ambito di percorsi formativi brevi o di riconoscimento delle esperienze di apprendimento formali, non formali ed informali nei casi di percorsi di maggior durata, il tutto al fine di velocizzare l'ingresso nel mondo del lavoro o garantire la permanenza in azienda.

4. Gli strumenti regionali per la trasparenza e portabilità degli apprendimenti

La realizzazione di un efficace sistema per l'apprendimento permanente risiede nella capacità dei sistemi educativi e formativi di rendere quanto acquisito dai cittadini nei differenti contesti di apprendimento formalmente riconosciuto, trasparente e spendibile. Il riconoscimento e la certificazione delle competenze, acquisite dall'individuo in contesti formali, non formali e informali rappresenta un fattore determinante a sostegno della partecipazione delle persone alla formazione e alla valorizzazione del suo patrimonio di esperienze di vita, di studio e di lavoro. È dunque in questa direzione che l'Italia ha sviluppato un Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze, che ambisce ad essere sempre più un dispositivo in grado di garantire il diritto individuale all'apprendimento permanente, nel rispetto e nella definizione di responsabilità, procedure e strumenti condivisi tra autorità ed enti nazionali e locali.

La struttura organizzativa definita dal SNCC lascia margini di discrezionalità agli enti titolari, tra cui le Regioni, affinché i livelli essenziali delle prestazioni e il set di standard minimi di servizio per il funzionamento del sistema (di processo, di attestazione e di sistema) definiti a livello nazionale possano trovare un'efficace applicazione a livello territoriale, anche in risposta alle diversificate esigenze del mercato del lavoro. Infatti, si tratta di rispondere al fabbisogno formativo differenziato di occupati e inoccupati, di giovani e adulti e di trovare soluzioni adeguate perché possano proseguire i propri percorsi formativi o reinserirsi in nuovi percorsi capitalizzando quanto già appreso.

Ciascuna di queste iniziative sempre più chiaramente integra e richiede forme e strumenti per mettere in trasparenza quanto appreso e rendere tali informazioni: leggibili e verificabili da organizzazioni diverse dagli erogatori; riconosciute e trasferibili tra enti e Istituzioni.

Sul territorio toscano è da tempo possibile tracciare gli apprendimenti acquisiti nei diversi contesti (formale, non formale e informale) attraverso differenti tipologie di attestazione. La Regione dal 19 febbraio 2024 ha dato avvio al Sistema informativo degli attestati digitali che consente la produzione in formato digitale di tutti i certificati (Attestato di Qualificazione e Certificato delle competenze) e degli attestati in esito ai percorsi di formazione formale.

Le attestazioni valide e riconosciute nell'ambito del sistema toscano della formazione professionale fanno riferimento sia a percorsi finalizzati all'erogazione di contenuti professionalizzanti attraverso una formazione di lunga durata, sia di aggiornamento professionale attraverso una formazione più breve. Nel primo caso ci si riferisce a percorsi che prevedono in esito il rilascio di un Attestato di qualificazione relativo alla figura/profilo di riferimento del percorso; nel secondo caso di un Certificato delle competenze (relativo ad una o più Aree di Attività/Unità di Competenza) o una Dichiarazione degli apprendimenti (relativa a singole conoscenze/capacità di una o più Aree di Attività/Unità di Competenza) o un Attestato di frequenza (in caso di percorsi di formazione obbligatoria). Inoltre, in esito ai percorsi formativi presenti nel catalogo TRIO – il portale di *web learning* della Regione Toscana – viene rilasciato uno specifico attestato di frequenza TRIO; in caso di interruzione di un percorso formativo finalizzato al rilascio di attestato di qualificazione professionale o attestato di frequenza relativi alla formazione regolamentata, è stato previsto il rilascio dell'Attestato di trasparenza.

Tutte le suddette tipologie di attestazione sono generate digitalmente e il sigillo elettronico che vi viene apposto ve ne conferisce un valore legale. Esse sono raccolte all'interno del Sistema degli Attestati della Regione Toscana contribuendo ad implementare un portfolio digitale delle attestazioni del cittadino. Il discente riceve una notifica via e-mail, SMS e sull'App IO della presenza delle attestazioni all'interno del Sistema degli Attestati regionale, dal quale può visualizzare l'attestazione e scaricarne la stampa in autonomia.

Infine, la Regione Toscana sta introducendo un sistema finalizzato all'uso sperimentale dei *digital badge* per valorizzare la messa in trasparenza degli apprendimenti conseguiti durante le esperienze di tirocinio extracurricolare per documentare le attività effettivamente svolte dal tirocinante con riferimento agli standard dei repertori regionali. Tale sperimentazione è attualmente realizzata nell'ambito delle politiche giovanili, tuttavia tale processo apre la strada all'impiego di questi strumenti digitali anche per altri percorsi, come i percorsi brevi per gli adulti a cui si è fatto riferimento in precedenza. La direzione intrapresa è, dunque, quella della tracciabilità digitale e della messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti dalle persone nei vari contesti formativi ed esperienziali.

A considerazione del sempre maggior ricorso ad attività formative brevi, le Regioni stanno, inoltre dibattendolo sul recepimento della Raccomandazione¹ del Consiglio del 16/06/22, *Approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità*, per offrire opportunità di apprendimento modulari, flessibili, inclusive e certificabili.

¹ La Raccomandazione del Consiglio del 16/06/22 ha individuato i seguenti elementi chiave delle microcredenziali: garanzia della qualità, trasparenza e misurabilità, pertinenza e risultati di apprendimento distinti, valutazione basata su criteri trasparenti, supporto a percorsi di apprendimento flessibili, riconoscimento, portabilità e facilità di condivisione, orientate all'apprendimento del discente, contengono informazioni per l'autenticità, integrate nei servizi di orientamento per l'apprendimento permanente.

Nel sistema nazionale di istruzione e formazione il termine di riferimento è però *micro qualificazioni*, intese come «qualificazioni composte da una o più competenze, costitutive di qualificazioni più ampie, rilasciate, nell'ambito del SNCC (Sistema nazionale delle competenze), in esito a percorsi di breve durata, anche a carattere flessibile, personalizzato e modulare» (DI del 15/06/2023).

Sarà interessante in questo senso, osservare come nel sistema Paese saranno adottati tali oggetti e l'impiego che ne verrà effettuato all'interno dei contesti istituzionali e nel mercato del lavoro.

5. Conclusioni

Individuare attività formative che accompagnino gli adulti nelle transizioni all'interno del mondo del lavoro ed in uscita richiede un approccio innovativo ma attento alle dinamiche del contesto socio-economico attuale. La Regione Toscana ha lavorato proprio in tale direzione promuovendo ed erogando servizi e percorsi flessibili, modulati sulla base delle caratteristiche dell'utenza, riconoscibili e trasparenti. La formazione professionale regionale affronta tuttavia delle sfide, in quanto si trova a doversi confrontare con una molteplicità di risorse e strumenti che devono essere integrati per offrire percorsi formativi di qualità, che prevedano pari opportunità di accesso per tutti i cittadini ed orientati strategicamente all'intercettazione dei fabbisogni di una società che invecchia. Non si può non considerare infatti che l'interazione di diversi fattori demografici, tecnologici e culturali hanno disegnato un Paese in cui è presente un forte divario generazionale all'interno dei luoghi di lavoro, in cui i lavoratori adulti devono confrontarsi con innovazioni tecnologiche sempre più rapide - rivedendo le proprie competenze e stili di lavoro - e i più giovani devono confrontarsi con esigenze di cura maggiori. La Regione Toscana continua a dare il proprio contributo per adottare misure che contribuiscano a promuovere l'inclusione sociale e lavorativa degli adulti, permettendo loro di rimanere attivi e partecipi nella società.

Riferimenti bibliografici

- Abburà, L., e E. Donati. 2004. *Ageing: Verso un mondo più maturo. Il mutamento delle età come fattore di innovazione sociale*. Torino: IRES (Quaderni di ricerca, 104). <https://www.byterfly.eu/islandora/object/librib:359933/datastream/PDF/content/librib_359933.pdf> (2025-06-15).
- Decreto interministeriale del 15/06/2023, *Adozione del Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al quadro europeo EQF - Aggiornamento 2022 - Manutenzione 2022*.
- Galeotti, G. 2022. "Active Ageing e innovazione sociale: il contributo dell'educazione degli adulti." *EPALE JOURNAL* 12: 43-48. <https://www.indire.it/wp-content/uploads/2020/05/EPALE_JOURNAL_IT_N_12_2022.pdf> (2025-06-15).

- INAPP, ANPAL. 2024. *XXIII Rapporto sulla formazione continua: annualità 2021-2022*. Roma: INAPP. <<https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/4260>> (2025-06-15).
- ISTAT. 2024a. *La Formazione degli adulti in Italia. Anno 2022*. Roma: ISTAT. <<https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/04/Formazione-adulti-Anno2022.pdf>> (2025-06-15).
- ISTAT. 2024b. *Rapporto annuale 2024. La situazione del Paese*. Roma: ISTAT. <<https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/05/Rapporto-Annuale-2024.pdf>> (2025-06-15).
- Raccomandazione del Consiglio del 16 giugno 2022, *Approccio europeo alle microcredenziali per l'apprendimento permanente e l'occupabilità*. 2022/C 243/02.
- United Nations. 2002. *Report of the Second World Assembly on Ageing (A/CONF.197/9)*. New York: United Nations.
- UNECE. 2019a. *2018 Active Ageing Index: Analytical Report*. Geneve: United Nations.
- UNECE. 2019b. *Active Ageing Index*. Geneve: United Nations.