



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



DANIELA CARLINI

LE RISORSE PROFESSIONALI E LA QUALITA' DELLA FORMAZIONE

La qualità della formazione e i sistemi di accreditamento


30 marzo 2023,online

IL SEMINARIO È STATO ORGANIZZATO DA INAPP IN QUALITÀ DI ORGANISMO INTERMEDIO
DEL PON SPAO CON IL CONTRIBUTO DEL FSE 2014-2020 AZIONE10.1.8 ATTIVITÀ 1

PARLEREMO DI:

- ✓ **LE RISORSE UMANE DELLA FORMAZIONE E GLI INDICATORI DI QUALITÀ' EQAVET DELLA RACCOMANDAZIONE IFP DEL 2020**
 - ✓ **LE RISORSE UMANE NEL MODELLO NAZIONALE DI ACCREDITAMENTO (INTESA 2008)**
 - ✓ **I RISULTATI DEL MONITORAGGIO DEI SISTEMI REGIONALI**
-

GLI INDICATORI EUROPEI EQAVET

- 1- ACCREDITAMENTO E APPLICAZIONE DEI SISTEMI DI QUALITÀ NELLE STRUTTURE FORMATIVE
- 2- SPESA PER LA FORMAZIONE DI FORMATORI E DOCENTI 
- 3- PARTECIPAZIONE AI PROGRAMMI DI IFP
- 4- SUCCESSO FORMATIVO (E ABBANDONO)
- 5- TASSO DI OCCUPAZIONE AL TERMINE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA
- 6- UTILIZZAZIONE SUL POSTO DI LAVORO DELLE COMPETENZE ACQUISITE
- 7- TASSO DI DISOCCUPAZIONE
- 8- PRESENZA DI ALLIEVI SVANTAGGIATI
- 9- MODALITÀ E UTILIZZAZIONE DI ANALISI DEI FABBISOGNI
- 10- INIZIATIVE PER PROMUOVERE L'ACCESSO ALL'IFP

LA QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE IN EQAVET

SECONDO LA RACCOMANDAZIONE EUROPEA 2020 LA QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE È UN FATTORE CHIAVE PER LA QUALITÀ DELLA FORMAZIONE

IN PARTICOLARE IL SECONDO INDICATORE EQAVET FOCALIZZA L'ATTENZIONE SU



SPESA PER LA FORMAZIONE DI FORMATORI E DOCENTI

- A. QUOTA DI INSEGNANTI E DI FORMATORI CHE PARTECIPANO A UNA FORMAZIONE ULTERIORE
- B. AMMONTARE DEI FONDI INVESTITI, ANCHE PER LE COMPETENZE DIGITALI

LE RISORSE UMANE NEL MODELLO NAZIONALE DI ACCREDITAMENTO (INTESA 2008): IL CRITERIO C

IL CRITERIO C DEL MODELLO RIGUARDA LE CAPACITÀ GESTIONALI E LE RISORSE PROFESSIONALI.

LINEA DI INDIRIZZO 1

RIGUARDA L'ASSETTO ORGANIZZATIVO TRASPARENTE DEL SOGGETTO ATTUATORE

LINEA DI INDIRIZZO 2

RIGUARDA IL PRESIDIO PROCEDURALE DEI PROCESSI DA PARTE DEL SOGGETTO ATTUATORE

IN PARTICOLARE VENGONO DEFINITE 5 FUNZIONI DI PRESIDIO DI PROCESSO:

- DIREZIONE
- GESTIONE ECONOMICO-AMMINISTRATIVA
- ANALISI E DEFINIZIONE DEI FABBISOGNI
- PROGETTAZIONE
- EROGAZIONE

LE RISORSE UMANE NEL MODELLO NAZIONALE DI ACCREDITAMENTO (INTESA 2008): IL CRITERIO C

L'INTESA PER CIASCUNA **FUNZIONE** DEFINISCE TRE TIPOLOGIE DI **REQUISITI**:

1. SOGLIA MINIMA DI **ESPERIENZA LAVORATIVA** IN RELAZIONE AL LIVELLO DI **ISTRUZIONE**; IL NUMERO DI ANNI DI ESPERIENZA RICHIESTI È MINORE SE L'OPERATORE È IN POSSESSO DI DIPLOMA DI LAUREA O SE HA SVOLTO ATTIVITÀ NELLA FUNZIONE SPECIFICA PER LA QUALE PRESENTA LE PROPRIE CREDENZIALI;
2. **AGGIORNAMENTO** DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI, ATTRAVERSO LA PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ FORMATIVE (INTERNE O ESTERNE ALL'ORGANIZZAZIONE) ATTINENTI ALLA FUNZIONE RICOPERTA, PER LE QUALI REGIONI STABILISCONO LO STANDARD DI ORARIO;
3. **SVOLGIMENTO** DELLA FUNZIONE IN **MANIERA CONTINUATA** CON RAPPORTO DI IMPIEGO O COLLABORAZIONE, NELLE FORME CONSENTITE DALLA LEGGE, CON ALMENO 80 GIORNATE LAVORATIVE PER ANNO

I RISULTATI DEL MONITORAGGIO: FIGURE A PRESIDIO DEI PROCESSI

LA MAGGIOR PARTE DELLE REGIONI/P.A RICHIEDONO LA PRESENZA DI **RISORSE PROFESSIONALI A PRESIDIO DEI 5 PROCESSI (DIREZIONE, GESTIONE ECONOMICO-AMMINISTRATIVA, ANALISI DEI FABBISOGNI, PROGETTAZIONE, EROGAZIONE DEI SERVIZI)** COME INDICATO DALLA LINEA DI INDIRIZZO C.2 DELL'ACCORDO STATO-REGIONI DEL 2008, SEBBENE CON INTERPRETAZIONI DIVERSIFICATE RISPETTO AI CONTENUTI DI TALI PROCESSI.

ALCUNE REGIONI RICHIEDONO IL PRESIDIO ANCHE DI ULTERIORI FIGURE DI RESPONSABILI/ESPERTI PER:

ORIENTAMENTO

DOCENZA (AD UTENZE SPECIALI)

COORDINAMENTO

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

QUALITÀ/ACCREDITAMENTO

SEGRETERIA

I RISULTATI DEL MONITORAGGIO: ULTERIORI PROCESSI PER I QUALI E' RICHIESTA LA FIGURA DI PRESIDIO

	SUPPORTO/ CONSULENZA ORIENTATIVA	COORDINAMENTO	SEGRETERIA	QUALITÀ/ ACCREDITAMENTO	MONITORAGGIO /VALUTAZIONE	VALUTAZIONE APPRENDIMENTI
BASILICATA	X					
CAMPANIA		X				
EMILIA ROMAGNA	X*	X*				
LIGURIA			X			
LOMBARDIA			X			
MARCHE				X		
SARDEGNA					X	
PIEMONTE	X		X	X		
TOSCANA	X*					X
UMBRIA		X		X		
VALLE D'AOSTA					X	
VENETO	X*					

I RISULTATI DEL MONITORAGGIO: LIVELLO DI ISTRUZIONE ED ESPERIENZA LAVORATIVA

NELLE REGIONI **ABRUZZO, BASILICATA, BOLZANO, CALABRIA, LAZIO, LIGURIA, LOMBARDIA, MOLISE, SICILIA, TOSCANA, TRENTO**, I LIVELLI DI ISTRUZIONE RICHIESTI SONO SOSTANZIALMENTE CORRISPONDENTI A QUELLI PREVISTI DALL'INTESA 2008;

NELLE REGIONI **CAMPANIA, EMILIA ROMAGNA, FRIULI VENEZIA GIULIA, UMBRIA, VENETO** I LIVELLI DI ISTRUZIONE RICHIESTI SONO PIÙ SINTETICI O SEMPLIFICATI RISPETTO A QUELLI PREVISTI DALL'INTESA;

IN **PIEMONTE** I LIVELLI DI ISTRUZIONE E DI ESPERIENZA LAVORATIVA RICHIESTI SONO PIÙ GENERICI RISPETTO A QUELLI PREVISTI DALL'INTESA, E SONO DEFINITI SOLO PER ALCUNE FUNZIONI (DIREZIONE, RESPONSABILE AMMINISTRATIVO, RESPONSABILE DI SEDE, RESPONSABILE DELL'OFFERTA SUSSIDIARIA E L'ADDETTO ALLE OPERAZIONI DI CERTIFICAZIONE DELL'OFFERTA SUSSIDIARIA), MENTRE PER LE ALTRE FUNZIONI NON SONO INDICATI;

IN **PUGLIA** I REQUISITI RELATIVI AL LIVELLO DI ISTRUZIONE ED ESPERIENZA LAVORATIVA NON SONO STATI DIVERSIFICATI PER SINGOLO PROCESSO;

LA **VALLE D'AOSTA** LEGA I LIVELLI DI ISTRUZIONE E ESPERIENZA LAVORATIVA RICHIESTI AL POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE RELATIVA ALLA COMPETENZA SPECIFICA DEFINITA PER CIASCUNA FIGURA DI PRESIDIO DAL DOCUMENTO "STANDARD MINIMI DI COMPETENZA NECESSARI AI FINI DELL'ASSOLVIMENTO DEL REQUISITO ..." ;

LE **MARCHE** E LA **SARDEGNA** NON FORNISCONO ALCUNA INDICAZIONE IN MERITO AI LIVELLI DI ISTRUZIONE E ESPERIENZA LAVORATIVA.

I RISULTATI DEL MONITORAGGIO: VERIFICA DELLE CREDENZIALI DEGLI OPERATORI

LO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI DI PRESIDIO È SUBORDINATO AL POSSESSO DI **SPECIFICI REQUISITI PROFESSIONALI** (TITOLI DI STUDIO + ESPERIENZA) LA CUI VERIFICA AVVIENE GENERALMENTE ATTRAVERSO L'ESAME DEL *DOSSIER INDIVIDUALE DELLE CREDENZIALI* (PREVISTO DALLE LINEE GUIDA DELL'INTESA DEL 2008) E DEI *CURRICULUM VITAE*.

L'ADOZIONE DI UNO STANDARD DOCUMENTALE MINIMO, OSSIA IL **DOSSIER DELLE CREDENZIALI** SI BASA SULLA NECESSITÀ DI CONDIVIDERE ELEMENTI OMOGENEI DI RAPPRESENTAZIONE DEL PATRIMONIO COGNITIVO/ESPERIENZIALE (DESCRITTORI), PER LA MESSA IN TRASPARENZA DELLE ESPERIENZE FORMATIVE E PROFESSIONALI DELLE RISORSE UMANE DELLE STRUTTURE FORMATIVE.

ALCUNE SPECIFICITÀ:

NELLE **MARCHE** I SINGOLI OPERATORI DEVONO RICHIEDERE UNA CERTIFICAZIONE ALLA REGIONE CHE, ATTRAVERSO UN NUCLEO DI VALUTAZIONE, VALUTA LA DOCUMENTAZIONE COMPROVANTE LE ESPERIENZE E RILASCIATA LA CERTIFICAZIONE IN RELAZIONE ALLE DIVERSE COMPETENZE STANDARD, GLI OPERATORI CERTIFICATI SONO INSERITI IN UN ELENCO PUBBLICO.

IN **VALLE D'AOSTA** È PREVISTA LA CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE DEGLI OPERATORI AD ECCEZIONE CHE PREVEDE IL PROCESSO DI INDIVIDUAZIONE VALIDAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE COMUNQUE ACQUISITE (QUINDI SIA TITOLI DI APPRENDIMENTO FORMALE CHE ESPERIENZA NON FORMALE/INFORMALE).

I RISULTATI DEL MONITORAGGIO: AGGIORNAMENTO DELLE RISORSE PROFESSIONALI

AD ECCEZIONE DI ALCUNE REGIONI, TUTTE LE ALTRE PREVEDONO UN **OBBLIGO DI AGGIORNAMENTO DELLE RISORSE PROFESSIONALI** IMPEGNATE NELLE FUNZIONI DI PRESIDIO; IN ALCUNE IL REQUISITO MINIMO IN TAL SENSO È COSTITUITO DALLA REDAZIONE DI UN *PIANO ANNUALE DI AGGIORNAMENTO* DELLE RISORSE PROFESSIONALI, IN ALTRE VENGONO INDICATE ANCHE SOGLIE MINIME DI DURATA DI TALE ATTIVITÀ DI AGGIORNAMENTO

REGIONI CHE NON PREVEDONO OBBLIGO DI AGGIORNAMENTO DELLE RISORSE PROFESSIONALI	BASILICATA, CAMPANIA, FRIULI VENEZIA GIULIA, LOMBARDIA, PUGLIA, SARDEGNA
REGIONI CHE PREVEDONO L'OBBLIGO DI REDAZIONE DI UN PIANO ANNUALE DI AGGIORNAMENTO	ABRUZZO, CALABRIA , EMILIA ROMAGNA, MARCHE, PIEMONTE, SICILIA, TOSCANA, P.A. TRENTO, VENETO
REGIONI CHE PREVEDONO L'OBBLIGO DI PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ FORMATIVA PER UN NUMERO MINIMO DI ORE IN UN ARCO DI TEMPO DEFINITO	P.A. BOLZANO, CALABRIA , LAZIO, LIGURIA, MOLISE, P.A. TRENTO, UMBRIA, VALLE D'AOSTA

I RISULTATI DEL MONITORAGGIO: REGIONI CON PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

LE SEGUENTI REGIONI, INVECE, HANNO PREVISTO SPECIFICHE DISPOSIZIONI CHE VINCOLANO GLI ORGANISMI ACCREDITATI A SVOLGERE PERIODICI PROGRAMMI FORMATIVI (NORMALMENTE ANNUALI O BIENNALI) RIVOLTI A TUTTO IL PERSONALE:

- **ABRUZZO** RICHIEDE UN PIANO ANNUALE DI SVILUPPO PROFESSIONALE DI TUTTE LE RISORSE UMANE CHE OPERANO NELLA SEDE OPERATIVA CON L'INDICAZIONE DI: OBIETTIVI; METODOLOGIE E MODALITÀ REALIZZATIVE (ATTIVITÀ INTERNE ED ESTERNE ALLA SEDE OPERATIVA); TIPO DI ATTESTAZIONE RILASCIATA; PERIODO DI VIGENZA DEL PIANO.
- **CALABRIA** RICHIEDE UN PIANO ANNUALE DI SVILUPPO PROFESSIONALE PER L'AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI ATTRAVERSO LA PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ FORMATIVE (INTERNE O ESTERNE ALL'ORGANIZZAZIONE) E ATTINENTI ALLA FUNZIONE RICOPERTA PER ALMENO 30 ORE NEGLI ULTIMI 24 MESI.
- **EMILIA ROMAGNA** VIENE VERIFICATO IN FASE DI AUDIT LA PRESENZA DI UN PIANO DI SVILUPPO (PIANO DELLA FORMAZIONE) DELLE RISORSE PROFESSIONALI.
- **MARCHE** PREVEDE CHE L'ORGANISMO DEVE PREDISPORRE E REALIZZARE, CON CADENZA ALMENO BIENNALE, UN PIANO DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE STABILE, IN COERENZA CON LE LINEE DI SVILUPPO STRATEGICO ED ORGANIZZATIVO, NELLA LOGICA DEL MIGLIORAMENTO CONTINUO, VALUTANDO ANCHE L'EFFICACIA DELLE AZIONI SVOLTE.
- **PIEMONTE** RICHIEDE UN PIANO DI FORMAZIONE CHE DEVE COMPRENDERE GLI STRUMENTI PER L'AUTOFORMAZIONE DEL PERSONALE E DEVE DEFINIRNE ADEGUATE MODALITÀ DI ACCESSO E DI UTILIZZO. LE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE DEL PERSONALE DEVONO ESSERE FINALIZZATE AD AUMENTARE LA FLESSIBILITÀ DELLE RISORSE UMANE ATTRAVERSO ATTIVITÀ FORMATIVE FINALIZZATE ALLA CRESCITA DELLA FLESSIBILITÀ DELLE RISORSE UMANE, FORMAZIONE SPECIFICA CENTRATA SUL MIGLIORAMENTO DELLE CAPACITÀ DI COMUNICAZIONE, ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SPECIFICA CENTRATA SULLA VALUTAZIONE E LA QUALITÀ.
- **SICILIA**, È RICHIESTA L'ADOZIONE DI UN PIANO BIENNALE PER L'AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI DELLE RISORSE UMANE. IL PIANO BIENNALE NON È RICHIESTO AGLI ORGANISMI ACCREDITATI PER LE SOLE ATTIVITÀ AUTOFINANZIATE.

I RISULTATI DEL MONITORAGGIO REGIONI CON OBBLIGO DI PARTECIPAZIONE AD ATTIVITÀ FORMATIVE

formazione di aggiornamento minima prevista

	<i>16 ore nei 12 mesi</i>	<i>24 ore nei 12 mesi</i>	<i>30 ore nei 24 mesi</i>	<i>24 ore nei 24 mesi</i>
P.A. Bolzano		x		
Calabria			x	
Lazio				x
Liguria				x
Molise		x		
P.A. Trento	x			
Umbria	x			
Valle d'Aosta				x

I RISULTATI DEL MONITORAGGIO: SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI IN MANIERA CONTINUATA

IL QUADRO DEI REQUISITI RICHIESTI DALLE REGIONI IN MERITO ALLE MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA FUNZIONE E ALLA TIPOLOGIA DI RAPPORTO DI IMPIEGO O COLLABORAZIONE È MOLTO ARTICOLATO.

QUASI TUTTI I DISPOSITIVI FANNO RIFERIMENTO, SEPPURE IN MODO DIFFERENZIATO, ALLA NECESSITÀ DI PREVEDERE UNA CONTINUITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO O COLLABORAZIONE PER LE FIGURE A PRESIDIO DEI PROCESSI.

INFATTI, TRANNE POCHE ECCEZIONI, PER TUTTE LE FIGURE DI PRESIDIO, VIENE RICHIESTO UN MINIMO DI GIORNATE LAVORATIVE ANNUE (USUALMENTE 80) MEDIANTE RAPPORTO DI LAVORO O COLLABORAZIONE CHE COPRA UN ARCO TEMPORALE CONTINUATIVO DI ALMENO 12 MESI (A VOLTE 24)

I RISULTATI DEL MONITORAGGIO: CONTRATTO DI LAVORO

ALCUNE REGIONI RICHIEDONO **L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DELLA FP**, IN PARTICOLARE IN RIFERIMENTO ALLA FASCIA DI UTENZA DEI GIOVANI DAI 15 AI 18 ANNI.

- **ABRUZZO**, A TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE DEI SOGGETTI CHE CHIEDONO L'ACCREDITAMENTO PER LE ATTIVITÀ FORMATIVE FINANZIATE DEVE ESSERE APPLICATO IL CCNL DELLA FP; SOLO PER LE MACROTIPOLOGIE "FORMAZIONE SUPERIORE" E "FORMAZIONE CONTINUA" PUÒ ESSERE APPLICATO UN'ALTRA TIPOLOGIA DI CCNL, A CONDIZIONE CHE IL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO SIA ALMENO EQUIVALENTE.
- **CALABRIA**, PER LA MACROTIPOLOGIA "OBBLIGO FORMATIVO" È OBBLIGATORIA L'ASSUNZIONE PER UN PERIODO NON INFERIORE A 12 MESI E L'APPLICAZIONE DEL CCNL DELLA FP.
- **EMILIA ROMAGNA**, È PREFERIBILE L'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DELLA FP, QUALORA L'ORGANISMO NON LO APPLICHI, DEVE FORNIRE UNA PROPOSTA DI ACCORDO DI RIALLINEAMENTO
- **LAZIO**, PER LA MACROTIPOLOGIA "DIRITTO/DOVERE" È RICHiesto PER TUTTI GLI OPERATORI UN RAPPORTO DI IMPIEGO O COLLABORAZIONE DI DURATA NON INFERIORE A 36 MESI E L'APPLICAZIONE DEL CCNL DELLA FP PER I DIPENDENTI
- **LIGURIA**, VIENE CHIESTA L'APPLICAZIONE DEL CCNL DELLA FP PER IL PERSONALE DIPENDENTE.
- **PUGLIA**, SI RICHIEDE, PER TUTTE LE FUNZIONI, L'APPLICAZIONE DI UN CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI SETTORE E, COME STANDARD RETRIBUTIVO MINIMO DI RIFERIMENTO QUELLO DEL CCNL DELLA FP.
- **VENETO**, È RICHiesto PER L'AMBITO DELL'OBBLIGO FORMATIVO L'APPLICAZIONE AD ALMENO IL 50% DEL PERSONALE DIPENDENTE IL CCNL DELLA FP.

I RISULTATI DEL MONITORAGGIO: CONTRATTO DI LAVORO

ALCUNE PARTICOLARITÀ RISPETTO ALLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI:

LIGURIA PER TUTTE LE FUNZIONI NELLA IEFP VIENE RICHiesto LO SVOLGIMENTO DELLA FUNZIONE CON RAPPORTO DI **LAVORO DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO / DETERMINATO**, COMPRESI I DOCENTI; SOLO PER GLI ESPERTI È AMMESSO ANCHE UN RAPPORTO DI COLLABORAZIONE O INCARICO PROFESSIONALE

PUGLIA PER LE **FUNZIONI DI PRESIDIO DI DIREZIONE E GESTIONE ECONOMICO AMMINISTRATIVA** (O PROGETTAZIONE NEL CASO LE DUE FUNZIONI CITATE SIANO RICOPERTE DALLA STESSA PERSONA) È RICHiesto UN CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A **TEMPO PIENO ED INDETERMINATO**; PER LE ALTRE FUNZIONI NON SONO PREVISTI VINCOLI CONTRATTUALI.

SARDEGNA PER TUTTE LE FUNZIONI NON È SPECIFICATA LA TIPOLOGIA CONTRATTUALE MA È SOLO INDICATO CHE ALMENO **3 DELLE 4 FUNZIONI** (ESCLUSO IL REFERENTE PER L'ACCREDITAMENTO) DEVONO ESSERE OBBLIGATORIAMENTE ATTRIBUITE A **PERSONALE IN ORGANICO A TEMPO INDETERMINATO**

TOSCANA PER GLI ORGANISMI FORMATIVI NON SONO AMMISSIBILI CONTRATTI DI PRESTAZIONE OCCASIONALE O CONTRATTI DI LAVORO ACCESSORIO, LETTERE DI INCARICO A SOGGETTI NON TITOLARI DI PARTITA IVA, PRESTAZIONI A TITOLO GRATUITO, CONTRATTI DI LAVORO A CHIAMATA, CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE E CONTRATTI DI LAVORO RIPARTITO. LA NORMATIVA REGIONALE PREVEDE UN PROCESSO DI **PROGRESSIVO INCREMENTO DEL NUMERO DI PERSONE IN ORGANICO E DI QUELLE ASSUNTE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO O DETERMINATO**

CONCLUSIONI

- ✓ FORTE INPUT DA PARTE DEI DOCUMENTI EUROPEI SULL'IMPORTANZA DELLE RISORSE PROFESSIONALI QUALI ELEMENTO DI QUALITÀ PER IL SISTEMA DELLA IFP
- ✓ IL MODELLO NAZIONALE DI ACCREDITAMENTO (INTESA 2008) HA DATO LA SPINTA PER AVVIARE IL PROCESSO DI PROFESSIONALIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE DELLA FP A LIVELLO NAZIONALE
- ✓ I RISULTATI DEL MONITORAGGIO DEI SISTEMI REGIONALI MOSTRANO CHE SONO STATI FATTI PASSI AVANTI MA ANCORA LUNGO È IL CAMMINO



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



Daniela Carlini d.carlini@inapp.org

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

