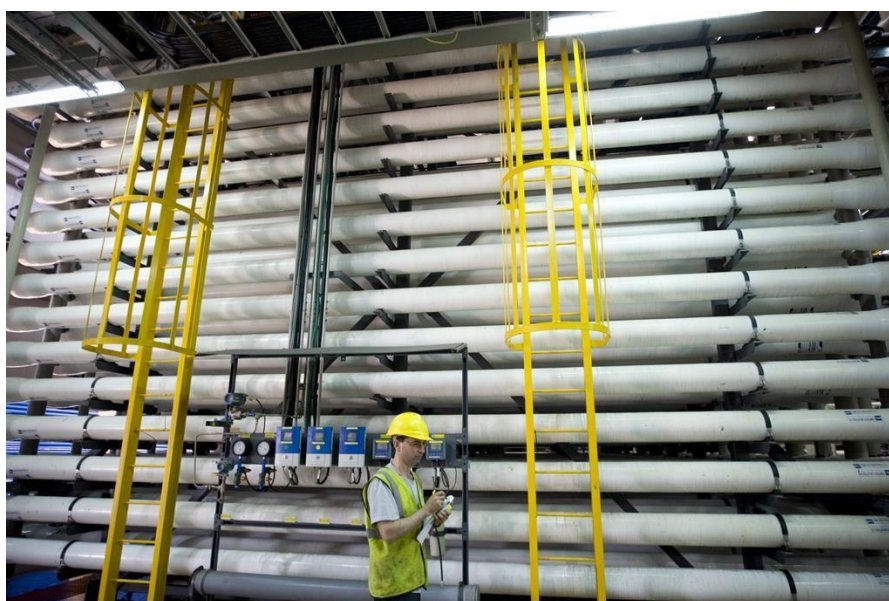


Il bilancio. Così gli Its rispondono alla mancanza di competenze

LINK: <https://www.avvenire.it/economia/pagine/cosi-gli-its-rispondono-alla-mancanza-di-competenze>

Maurizio Carucci - mercoledì 3 maggio 2023

Le aziende cercano profili altamente qualificati, ma in molti casi faticano a trovarli. Sono 130 le realtà presenti in Italia, con 726 percorsi attivi a cui sono iscritte più di 19mila persone



Da **Its-Istituti tecnici superiori** a **Its Academy** e **Fondazioni Its**. Cambia il nome, ma l'obiettivo resta sempre quello di rafforzare l'istruzione tecnica e professionale per rispondere alla difficoltà di reperimento di candidati qualificati da parte delle imprese. La loro origine si deve al decreto della presidenza del Consiglio dei ministri (Dpcm) del **25 gennaio 2008**. Si tratta di uno dei provvedimenti chiave per l'**avvio degli Its in**

Italia. Sedici articoli che oltre **15 anni fa** definiscono le prime linee guida per riorganizzare il cosiddetto sistema duale sul modello tedesco. Nel 2010 nascono le prime **scuole di alta tecnologia strettamente legate al sistema produttivo** che preparano i quadri intermedi specializzati che nelle aziende possono aiutare a governare e sfruttare il potenziale delle soluzioni di Impresa 4.0. Sono **130 gli Its** - con 726 percorsi attivi - **presenti sul territorio** correlati a **sei aree tecnologiche** considerate “strategiche” per lo sviluppo economico e la competitività del Paese: Efficienza energetica; Mobilità sostenibile; Nuove tecnologie della vita; Nuove tecnologie per il *made in Italy* (Servizi alle imprese, Sistema agro-alimentare, Sistema casa, Sistema meccanica, Sistema moda); Tecnologie dell’informazione e della comunicazione; Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali-Turismo. Il **21 marzo 2018** si costituisce poi l’associazione **Rete Its Italy**, punto di riferimento per associati e aziende e ha come obiettivo principale quello di promuovere la crescita del sistema duale per favorire l’occupazione qualificata, soddisfacendo il fabbisogno di personale altamente specializzato che le imprese chiedono. La maggior parte degli Its si trova in Lombardia (24); seguono Lazio e Sicilia (11), Toscana, Calabria e Campania (nove); Veneto con otto; Emilia-Romagna, Piemonte e Puglia con sette; Liguria con sei; Abruzzo e Sardegna con cinque; Marche, Friuli-Venezia Giulia con quattro; uno solo è presente in Molise, Umbria e Basilicata. Sono oltre 3mila i "soci" istituzionali pubblici e privati. Gli Its hanno una durata di due o tre anni, sono caratterizzati da una forte componente di esperienza in azienda (il 30% delle ore di formazione deve essere svolto in stage) e in più dell’80% dei casi assicurano una occupazione a un anno dalla conclusione del percorso formativo. Nel 2022 le imprese hanno ricercato quasi 52mila diplomati Its Academy a fronte di numeri in uscita dai percorsi Its cresciuti lentamente nel corso degli ultimi anni (solo 5.280 diplomati nel 2020, mentre complessivamente sono circa 20mila a partire dal 2013). Motivo per cui, per molte delle professioni che potrebbero essere ricoperte dai diplomati degli Its, le imprese lamentano una difficoltà di reperimento del 56%. A mostrarlo, è l’approfondimento effettuato da **Unioncamere**, sulla base dei dati dell’indagine 2022 del **Sistema informativo Excelsior**, realizzato in collaborazione

con **Anpal**. I dati Excelsior mostrano che il Nord Ovest, con il 37% delle entrate previste, è l'area del Paese che esprime la maggior richiesta di diplomati Its, seguito dal Nord Est con 23%, dal Centro con il 21% e dal Mezzogiorno con il 19%. Tra le regioni, spiccano soprattutto la Lombardia, con una richiesta di 13.700 entrate previste, seguita da Lazio con 6.200 entrate, Veneto 5.300, Emilia-Romagna 4.600 e Piemonte con 4.300. I diplomati Its sono richiesti trasversalmente in tutti i settori, ma soprattutto in quelli legati al comparto industriale (18.550 richieste) e dei servizi alle imprese (17.850 entrate). La meccanica rimane di gran lunga l'ambito in cui c'è più richiesta di diplomati Its: con circa 14.300 entrate previste rappresenta un terzo del totale complessivo di circa 51.600 richieste. A seguire le 8mila richieste del settore della comunicazione e dello sviluppo di sistemi software. I profili con alta difficoltà di reperimento sul mercato sono quelli dell'area elettronica, informatica e meccanica. Tra questi, i più difficili da trovare sono i **tecnici elettronici** (difficoltà di reperimento al 74,6% delle entrate programmate nel 2022), i **progettisti e amministratori di sistemi e gli analisti e progettisti di software** (64,6%), gli **elettricisti nelle costruzioni civili** (63,5%), gli **attrezzisti di macchine utensili** (61,7%). Le competenze digitali caratterizzano non solo uno dei settori specifici degli Its, quello Ict, ma sono fortemente ricercate per tutti gli ambiti tecnologici, tanto da riguardare con grado di importanza elevato il 72% delle entrate previste. Anche le "tecnologie abilitanti 4.0" sono ritenute rilevanti per il 46,5% delle assunzioni di diplomati Its (rispetto al 13% del totale entrate). Sempre più importanti per le aziende sono inoltre le competenze acquisite in materia di risparmio energetico e rispetto per l'ambiente (un prerequisito per il 48% delle entrate previste). Intanto, nell'attesa di sapere come sarà strutturato il liceo del *made in Italy*, continua la crescita del numero di occupati tra coloro che conseguono un titolo di studio nei percorsi di Iefp (Istruzione e formazione professionale) e tocca livelli mai raggiunti prima. A tre anni dal conseguimento del titolo, infatti, risulta occupato il 67,7% dei qualificati e il 71,5% dei diplomati. È quanto emerge dalla *Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di Ifps e Iefp* di **Inapp** che analizza, in particolare, la situazione dei giovani qualificati e diplomati alla fine di gennaio 2020, a tre anni di distanza dal conseguimento del titolo.

Il fabbisogno del mercato del lavoro entro il 2027

Tra il 2023 e il 2027 il mercato del lavoro italiano richiederà 3,8 milioni di addetti: di cui 2,7 milioni (pari al 71,7% del totale) in sostituzione delle persone destinate ad andare in pensione e più di un milione di nuovi ingressi (il 28,3% del totale) legati alla crescita economica prevista in questo quinquennio. A legislazione vigente, pertanto, nei prossimi cinque anni quasi il 12% degli italiani lascerà definitivamente il posto di lavoro per aver raggiunto il limite di età. **La stima è dell'Ufficio studi della Cgia**, che ha elaborato i dati del Sistema informativo Excelsior di Unioncamere e Anpal. Dei 2,7 milioni di addetti totali che nei prossimi anni scivoleranno verso la quiescenza, la metà, poco meno di 1,4 milioni, interesserà i dipendenti privati e oltre 670 mila ciascuno il pubblico impiego e il mondo del lavoro autonomo. Tuttavia, se calcoliamo l'incidenza della domanda sostitutiva sul totale del fabbisogno occupazionale in ciascuna delle tre posizioni professionali analizzate (dipendenti privati, dipendenti pubblici e indipendenti), il valore più elevato, pari al 91,6 per cento del totale, riguarderà il pubblico impiego. Se, invece, analizziamo le filiere produttive/economiche più interessate dall'esodo degli occupati verso la pensione, in termini assoluti scorgiamo la salute (331.500 addetti), attività immobiliari, noleggio/leasing, vigilanza/investigazione, gli altri servizi pubblici e privati (pulizia, giardinaggio e pubblica amministrazione che non include la sanità, l'assistenza sociale e l'istruzione) (419.800) e, in particolar modo, il commercio e il turismo (484.500). Se, anche in questo caso, misuriamo l'incidenza della domanda sostitutiva sul fabbisogno occupazionale, i settori che entro i prossimi cinque anni si troveranno maggiormente in "difficoltà" saranno la moda (91,9%), l'agroalimentare (93,4%) e, in particolar modo, il legno-arredo (93,5%). Insomma, i principali settori del nostro *made in Italy* rischiano di non poter più contare su una quota importante di maestranze di qualità e di elevata esperienza. Il progressivo invecchiamento della popolazione italiana sta provocando un grosso problema al mondo produttivo. Da tempo ormai gli imprenditori – anche del Sud - denunciano la difficoltà di trovare sul mercato del lavoro personale altamente

qualificato e/o figure professionali di basso profilo. Se per i primi le difficoltà di reperimento sono strutturali a causa del disallineamento che in alcune aree del Paese si è creato tra la scuola e il mondo del lavoro, per le seconde, invece, sono opportunità di lavoro che spesso i nostri giovani, peraltro sempre meno numerosi, rifiutano di occupare e solo in parte vengono “coperti” dagli stranieri. Una situazione che nei prossimi anni è destinata a peggiorare: in primo luogo, per gli effetti della denatalità e in secondo luogo per la cronica difficoltà che abbiamo a incrociare la domanda e l’offerta di lavoro.

Le difficoltà di reperimento delle imprese

Si stima che tra il 2023 e il 2027 il 34,3% del fabbisogno occupazionale riguarderà personale in possesso di una formazione terziaria (laurea o diploma Its), il 48,1% profili in possesso di un diploma di tipo tecnico-professionale. Dal confronto tra domanda e offerta di lavoratori con una formazione terziaria emerge nel complesso un’offerta insufficiente a coprire le necessità del sistema economico per 9mila unità all’anno, ma questo saldo nasconde differenze significative tra i diversi ambiti di studio. Nel dettaglio, si prevede che nel prossimo quinquennio risulterà più marcata la carenza di offerta di laureati nell’indirizzo medico-sanitario (mancheranno 12mila laureati ogni anno), in quello economico-statistico (8mila unità annue) e di lavoratori con un titolo terziario nelle discipline Stem (6mila unità annue). In particolare nelle Stem, si osservano i *mismatch* più critici nell’ambito delle scienze matematiche, fisiche e informatiche e in quello ingegneristico. Considerando nell’insieme gli indirizzi della formazione secondaria di II grado tecnico-professionale, si stima che l’offerta formativa complessiva riuscirebbe a soddisfare solo il 60% della domanda potenziale nel prossimo quinquennio, con i mismatch più critici per gli ambiti di studio relativi a trasporti e logistica, costruzioni, sistema moda e meccanica, mecatronica ed energia, per cui si prevede che tra il 2023 e il 2027 l’offerta potrebbe coprire circa meno di un terzo della domanda potenziale. Le aziende, infatti, cercano profili altamente qualificati, ma in molti casi faticano a trovarli perché mancano le competenze adatte. **Ingegneri mecatronici ed energetici, progettisti di sistemi informatici, specialisti in cyber**

sicurezza, programmatori e business developer: sono questi i talenti di cui si continua a registrare la carenza per coprire le posizioni vacanti. Lo rivela un'analisi di **Vertus**, gruppo italiano di società di consulenza con servizi integrati a supporto della trasformazione di aziende, persone e processi. L'indagine evidenzia come molte aziende siano disposte a offrire, anche in ingresso, stipendi più elevati della media e contratti a tempo indeterminato. Ciononostante, è spesso complicato attrarre il giusto mix di competenze. Un esempio: si stanno investendo sempre più risorse nella cyber sicurezza e le aziende sono alla ricerca di professionisti altamente qualificati che possano aiutarle a prevenire attacchi dal web. Si tratta di profili con una professionalità composita e in costante evoluzione, difficili da reperire sul mercato. Dopo oltre due anni caratterizzati dall'emergenza sanitaria ed economica, si iniziano peraltro a vedere segnali di ripresa e, in alcuni settori, per esempio quello tecnologico, l'offerta di lavoro addirittura supera la domanda. «Il mercato del lavoro, già in fermento da almeno una decade al traino della rivoluzione digitale, è sotto il tiro di trasformazioni sempre più repentine e disruptive, con accelerazioni evidenti post pandemia - spiega **Marco Filippo Martinengo**, Head of Hr Solutions di Vertus -. La manodopera manifesta tutti i propri timori verso il cambiamento e una sostanziale imprevedibilità dei comportamenti, alternando fasi di elevata attenzione all'offerta di lavoro e altre di ristagno o resistenza. Certo è che, se un'azienda non è in grado di offrire oggi progettualità di carriera che mettano al centro anche i bisogni e le aspettative di autorealizzazione delle persone, tenendo in ampia considerazione il bisogno crescente di essere orientate verso il futuro, i suoi candidati valuteranno con più facilità e frequenza di cercare prospettive altrove. Evidente il trend nelle fasce più giovani di popolazione, ma non solo: la tensione al miglioramento e la voglia di cambiamento paiono, oggi più che in passato, questioni d'impatto cross-generazionale. Al netto della seniority, saranno comunque senza dubbio i lavoratori più qualificati ad avere maggiori opportunità di crescita professionale». **Maestranze, operai specializzati, figure tecniche specialistiche, sales manager, montatori di arredi e architetture temporanee.** Ma anche nuovi profili professionali quali **digital transformation manager, innovation manager, Csr**

manager e circular transition manager. Sono alcune delle figure professionali più richieste dalle imprese del legno-arredo, portabandiera del *made in Italy* nel mondo, ma spesso alle prese con la difficoltà di instaurare un proficuo dialogo con il sistema formativo in modo da poter rispondere adeguatamente all'offerta di posti di lavoro disponibili e risultare attrattivo agli occhi dei giovani e delle loro famiglie. E proprio con l'obiettivo di esplorare nuove forme di incontro fra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro, in occasione del Salone del Mobile di Milano si è tenuto un incontro tra i vertici di **FederlegnoArredo** e i rappresentanti degli **Its Academy** di riferimento per il settore e sparsi sul territorio nazionale. FederlegnoArredo è impegnata per rispondere al fabbisogno formativo e occupazionale delle imprese e già dal 2013 ha attivato nel cuore della Brianza un progetto pilota, oggi **Artwood Academy**, che vuole essere il catalizzatore delle altre esperienze formative inerenti il settore diffuse nei principali distretti della filiera. Le aziende continuano infatti ad aver bisogno di manodopera qualificata. Il rapporto Anpal/Unioncamere 2022 stima questo fabbisogno per il quadriennio 2022-2026 in oltre 40mila unità. Da un'indagine svolta dal Centro Studi di FederlegnoArredo sulle imprese associate, nel settore arredamento e Illuminazione le figure più richieste riguardano soprattutto la produzione: **operai generici e specializzati**. Segue la richiesta di **commerciali** sia per il mercato italiano che per quelli esteri. Molte le assunzioni nelle altre aree con competenze sempre più legate al digitale (sia nello sviluppo dei prodotti che nel marketing), oltre che per le funzioni tradizionali in ambito amministrativo. Anche nel macrosistema legno le figure più richieste riguardano operai generici e specializzati. Seguono quelle legate alla logistica (magazzinieri, autisti), oltre a tecnici, commerciali e amministrativi. In misura minore, ma comunque presente, la richiesta di competenze legate alla progettazione. Particolare attenzione è inoltre riservata ai temi legati alla transizione ecologica. Invece UniCredit e la Rete Its Italy rinnovano fino all'aprile 2024 l'accordo quadro, che «ha lo scopo di rafforzare l'offerta formativa professionalizzante post-diploma, supportando e integrando le attività degli Its sui territori. In particolare, la collaborazione si concentrerà sui temi della formazione e dell'orientamento al lavoro e all'imprenditoria,

attraverso l'organizzazione a livello nazionale di eventi formativi per favorire tra imprenditori e aziende la conoscenza degli Its e creare per gli studenti occasioni di incontro con le imprese del proprio territorio». Prosegue la crescita di **Erre Company**, sia in termini di fatturato (obiettivo dieci milioni di euro entro cinque anni), sia in termini di organico - da qui a fine dicembre sono previsti nuovi inserimenti. La particolare concezione del lavoro unita alla centralità dell'elemento umano. È questo che ha ispirato **Erre Academy**, il progetto di formazione, atelier di ingegneria, realtà attiva dal 2013 nei settori Automotive, Design, Elettrica ed Elettronica, Ict. Si tratta di un "training hub", che forma e prepara giovani consulenti all'ingresso in azienda, con l'obiettivo di creare fin dai primi attimi una relazione stretta e proficua con i clienti. Una piattaforma innovativa che permette di attrezzare da subito i giovani appena usciti dai vari percorsi di studio, dotandoli di tutti gli strumenti utili per affrontare il mondo del lavoro, e permettendo loro di trasformare le conoscenze in competenza. Il percorso di formazione interno all'azienda avviene nella la sede Erre Company di Moncalieri (Torino), che accoglie i giovani talenti provenienti dagli Istituti tecnici superiori e dagli Atenei locali. Le materie al momento incluse nel programma sono Ict, Elettrica ed Elettronica, Materiali compositi, Project Management e Self selling. Tra gli obiettivi principali del progetto: aumentare le conoscenze tecniche, supportare l'auto formazione, preparare alla efficace gestione di un incontro tecnico, sviluppare la consapevolezza del proprio «mestiere» e del proprio ruolo, acquisire un metodo per superare gli ostacoli tipici nel lavoro di consulente. Accanto alla Academy, la società ha sviluppato poi il modello "Tandem", un altro asset vincente per rispondere istantaneamente alle esigenze dei clienti. Il modello prevede l'affiancamento di una figura junior a una senior, di grande esperienza sul campo. Un binomio funzionale ed efficace che capitalizza il *know how* delle risorse con una maggiore esperienza e al tempo stesso riduce i tempi di resa dei nuovi assunti. Sono inoltre aperte le selezioni per dieci Academy per 400 giovani ingegneri grazie a **Smartengineering** ed **Erre Company**. I percorsi sono gratuiti, partono da giugno fino a fine anno, durano da un

minimo di otto settimane a un massimo di 12. Al termine del periodo di formazione ci sono alte possibilità di assunzione. La candidatura va presentata a:

<https://errecompany.org/it/lavora-con-noi/>; info@smartindustry.cloud

Infine, **Regione Liguria, Accademia Italiana della Marina Mercantile e Costa Crociere** offrono due nuovi corsi di formazione gratuita finalizzati all'assunzione a bordo delle navi della compagnia italiana. I due corsi, realizzati attraverso il Fondo Sociale Europeo, mettono a disposizione un totale di **45 posti**, suddivisi tra un corso per **cuoco di bordo** (due edizioni per 15 posti ciascuno) e un corso per **animatori bambini e ragazzi** (15 posti). Il corso di cuoco di bordo dura 502 ore, suddivise in 486 ore di didattica e 16 ore di stage sulle navi Costa Crociere. Si rivolge a disoccupati e persone in stato di non occupazione, inattivi, giovani e adulti in possesso di qualifica di Operatore dei Servizi di Cucina triennale o di diploma di scuola secondaria superiore alberghiera con indirizzo settore cucina, o di diploma generico di scuola secondaria superiore con almeno 6 mesi di esperienza lavorativa. Il corso per animatori bambini e ragazzi ha una durata di 448 ore, di cui in 432 ore di didattica e 16 ore di stage sulle navi Costa. È aperto a disoccupati e persone in stato di non occupazione, inattivi, giovani e adulti, in possesso di diploma di scuola secondaria superiore, con almeno due esperienze lavorative pregresse con minori. Per tutti i profili è richiesta una buona conoscenza della lingua inglese, e per gli animatori bambini e ragazzi è preferibile anche la conoscenza di una ulteriore lingua tra francese, tedesco, spagnolo. Le lezioni in aula si terranno presso il centro di formazione di Villa Figoli des Geneys, ad Arenzano (Genova). Le informazioni relative ai corsi e i moduli necessari per iscriversi alle selezioni sono disponibili sul sito <https://accademiamarinamercantile.it/avvisi-di-selezione-new> e sul sito www.career.costacrociere.it. La chiusura dei bandi è prevista l'**11 maggio 2023**. I candidati che supereranno le prove di selezione saranno ammessi ai corsi di formazione. Costa Crociere si impegna ad assumere almeno il 60% delle persone che completeranno il percorso formativo con esito positivo. Nelle ultime

selezioni, la compagnia ha offerto un contratto di lavoro a circa il **95%** dei partecipanti che hanno terminato con successo i corsi.

Competizioni, borse di studio, corsi e autoimprenditorialità

Schneider Electric apre le registrazioni per l'edizione 2023 di **Go Green**, la **competizione internazionale rivolta a studenti e studentesse universitari** di tutto il mondo, iscritti a corsi di laurea o master di area economica, ingegneristica, marketing e innovazione. Quest'anno l'azienda propone un unico tema: come trasformare l'uso dell'energia e delle risorse, applicando **la circolarità e l'efficienza energetica** nel mondo building – ovvero nelle case, in edifici commerciali e industriali e più in generale nelle città. Creare efficienze negli edifici è fattore chiave per un futuro net-zero: **gli edifici producono circa il 30% delle emissioni di CO₂ globali** – e il calcolo non include le emissioni “incorporate” nei materiali, nei processi di costruzione. Particolarmente importante **intervenire su quello che è già stato edificato**: l'80% degli edifici che esisteranno nel 2050, quando si dovrebbero raggiungere gli obiettivi degli accordi di Parigi, esiste già oggi. Ai partecipanti è richiesto di presentare un'idea con caratteristiche ambiziose e innovative, per iniziare un percorso che porterà i vincitori a ottenere riconoscimenti, premi in denaro, possibilità di networking e di mentoring da esperti di Schneider Electric e opportunità di carriera in azienda. Dopo la registrazione i partecipanti – formando team composti da persone che studiano nello stesso Paese - parteciperanno a una prima fase di selezione, descrivendo il progetto con una presentazione; a seguire, i team selezionati potranno affinare il progetto e la sua presentazione in una fase di mentoring con esperti Schneider Electric, e poi partecipare alla finale della loro regione geografica (l'Italia naturalmente partecipa nella regione Europa). Ci sono otto regioni e tutti i vincitori regionali parteciperanno a un evento internazionale di chiusura, dove presenteranno i loro progetti a una giuria di esperti. L'iniziativa si svolge completamente in lingua inglese e dall'Italia nel 2022 ci sono già stati ottimi risultati, con un team italiano – Aidroponic - che l'anno scorso ha vinto la competizione per l'Europa.

Registrazioni aperte fino al **10 maggio** su: <https://gogreen.se.com/en>. Ha preso il via ufficialmente il programma formativo *Training for circularity - Borse di studio (Weee edition)* promosso da **Erion Weee**, Consorzio del Sistema Erion dedicato alla gestione dei Raee-Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche, **Cdca-Centro di documentazione sui conflitti ambientali**, **EconomiaCircolare.com** ed **Enea-Dipartimento Sostenibilità dei sistemi produttivi e territoriali**. Nella fase di selezione, aperta con il lancio del bando al quale hanno aderito **97** laureati provenienti da tutta Italia, sono stati individuati i **dieci profili vincitori** delle borse di studio - **due ragazzi e otto ragazze** provenienti da diverse facoltà universitarie (da ingegneria a scienze ambientali, da design industriale a marketing) - che hanno iniziato il loro percorso di formazione. Il progetto, rivolto ai nuovi professionisti nei settori dei Raee, prevede cinque **diversi percorsi di studio-lavoro della durata di 12 mesi**. Otto dei dieci studenti dal profilo più tecnico hanno iniziato il proprio percorso presso la sede di Enea, Centro ricerche Casaccia di Roma, mentre gli altri due borsisti sono ospitati, sempre a Roma, dal Cdca. **Sono aperte le iscrizioni per partecipare al corso di formazione Rinnovabili: corso avanzato sull'eolico organizzato dall'Anev dal 23 al 26 maggio presso la sede di Roma**. Il corso, che si compone di tre giornate di lezioni in aula e una giornata dedicata alla visita di un Parco eolico, ha l'obiettivo di trattare i temi centrali relativi al funzionamento del settore eolico, sia dal punto di vista tecnico che normativo e rappresenta un momento formativo importante per addetti ai lavori, e non solo, e un'opportunità di elevato livello per entrare in contatto con il mondo delle rinnovabili grazie all'expertise dei docenti, operatori di grande prestigio. È inoltre previsto l'utilizzo di un Simulatore in Realtà Virtuale per la gestione di un aerogeneratore, elaborato dall'Anev nel progetto europeo SimulWind. Per informazioni e dettagli: formazione@anev.org. Infine, c'è tempo fino a venerdì **12 maggio per candidarsi all'edizione 2023 di ReStartApp**, il Campus di formazione, incubazione e accelerazione per le **giovani imprese, innovative e sostenibili**, del territorio appenninico italiano, promosso da **Fondazione Edoardo Garrone** in collaborazione con **Fondazione Compagnia di San Paolo**. **A Sassello (Savona), nel cuore del Parco**

del Beigua, dal 26 giugno al 6 ottobre 2023 (con una pausa intermedia dalle lezioni dal 28 luglio al 1° settembre), *ReStartApp* prevede **dieci settimane di formazione intensiva, due delle quali a distanza, per mettere a punto il proprio progetto imprenditoriale in Appennino**, con il supporto di un team qualificato di docenti, esperti e professionisti. **Formazione in aula, laboratorio di creazione e sviluppo d'impresa, esperienze, testimonianze e casi di successo saranno focalizzati sulle specifiche idee di impresa dei partecipanti**, per tradurre i progetti in business plan completi, strutturati ed economicamente sostenibili. La **formula residenziale - con alloggio gratuito** messo a disposizione degli organizzatori – offre ai partecipanti un'esperienza di **socialità** e di **confronto** con il territorio e la comunità locale. Al termine dei lavori del Campus è prevista, inoltre, una fase di **supporto e consulenza a distanza** condotta dai docenti per finalizzare la stesura definitiva del proprio Business Plan. Per agevolare la realizzazione dei tre migliori progetti, Fondazione Edoardo Garrone metterà infine a disposizione **tre premi di start up per un valore complessivo di 60mila euro** e un servizio di consulenza gratuita post Campus della durata di un anno per i più meritevoli. **Sono 15 i posti disponibili per giovani under 40 provenienti da tutta Italia**, in possesso di idee d'impresa o startup costituite da meno di 18 mesi nelle **filieri produttive tipiche della montagna: agricoltura, allevamento, agroalimentare, gestione forestale, turismo, artigianato, cultura, manifattura e servizi, innovazione sociale**. I partecipanti saranno selezionati sulla base dell'effettivo **contributo dell'idea di impresa alla valorizzazione, rivitalizzazione e sviluppo del contesto appenninico italiano**, della **fattibilità tecnica**, del livello di **innovazione e sostenibilità** economica, ambientale e sociale dell'impresa nel medio e lungo periodo, delle potenzialità di crescita e di **scalabilità e replicabilità** del modello di business in altri territori o mercati. **La call for ideas è disponibile online sul sito di Fondazione Edoardo Garrone: <https://fondazionegarrone.it/progetto-appennino/campus-restartapp/>.**