



PIANO STRATEGICO PER L'INCLUSIONE E LA DIVERSITÀ
Agenzia Nazionale ERASMUS+ INAPP
Settore Istruzione e Formazione Professionale

A cura di Franca Fiacco
Inclusion Officer

Marzo 2025

INDICE

1. Inclusione e Diversità, due termini a confronto	Pag. 3
2. La risposta del Programma a una società che cambia	Pag. 3
3. Quadro normativo di riferimento	Pag. 4
4. I dati da cui siamo partiti e quelli aggiornati all'anno appena concluso (2024)	Pag. 5
5. Target e linee di intervento	Pag. 6
6. Sfide e proposte	Pag. 6
7. Approccio bottom up	Pag. 7
8. I 3 pilastri del Piano Strategico	Pag. 8
9. ALLEGATO: Dati statistici Inclusione e diversità	Pag. 10
9.1 ERASMUS+ Programmazione 2020-2014: Consuntivo	Pag. 10
9.2 ERASMUS+ Programmazione 2021- 2027: Progetti finanziati dal 2021 al 2024	Pag. 11

1. Inclusione e Diversità, due termini a confronto

Le persone usano spesso le parole **inclusione** e **diversità** in modo **intercambiabile**, ma hanno significati molto diversi. La **diversità** riguarda la **rappresentanza**, mentre l'**inclusione** è più un **senso di coinvolgimento**.

Gli studi dimostrano come un equilibrio sano tra persone provenienti da varie esperienze e culture sia un vantaggio per le società e per le organizzazioni in termini di crescita, benessere e successo.

Recenti studi applicati alle realtà aziendali mostrano come le aziende con una maggiore varietà etnica ottengano prestazioni migliori del 36% rispetto a quelle con una minore diversità. Inoltre, le aziende con una maggiore diversità di genere hanno prestazioni migliori del 25% rispetto alle altre. Considerando l'azienda come un microcosmo rispetto alla società, porta a valutare i vantaggi di creare un'Europa sempre più inclusiva e ricca nella diversità.

Capire bene cosa si intenda per **Diversità** e cosa per **Inclusione**, possiamo dire che la diversità riguarda la **composizione di una società**. Si tratta di riconoscere le differenze tra gli individui per: età, genere, etnia, religione, disabilità, orientamento sessuale, istruzione o nazionalità. Ogni cittadino dispone di un diverso insieme di pensieri, convinzioni e idee che offre prospettive nuove nel contesto in cui vive e lavora.

L'**inclusione** invece riguarda la **valorizzazione** e il **rispetto** delle persone di ogni provenienza e **accettare le caratteristiche che le rendono uniche**.

Oltre a diversità e inclusione, esiste un altro concetto altrettanto importante perché tutti siano trattati correttamente: equità.

L'**equità** consiste nel dare **giusto accesso** e opportunità a tutti i cittadini in base alle loro **necessità individuali**. Una persona con disabilità, ad esempio, può avere bisogno di risorse diverse rispetto a una senza disabilità per svolgere la stessa attività. Chiunque deve godere della stessa parità di condizioni e avere le stesse possibilità di successo.

2. La risposta del Programma a una società che cambia

Negli ultimi due anni abbiamo vissuto uno dei periodi più incerti che l'intera popolazione mondiale abbia dovuto affrontare. Questo, però, ha portato a un cambiamento positivo, ovvero la spinta a concentrarsi su diversità e inclusione in ogni contest sia esso di studio, lavoro e tempo libero.

Abbiamo notato un fondamentale cambiamento culturale che speriamo abbia effetti duraturi.

I **principi di uguaglianza e inclusività** fanno parte dei **valori fondanti dell'Unione europea**, sono sanciti dai trattati dell'UE e da sempre costituiscono un aspetto importante nel programma Erasmus. È però con Erasmus+ 2021-2027 che diventano **priorità trasversali per tutto il programma**, sia per i progetti finanziati che per tutti i soggetti attuatori. Con la nuova Programmazione, infatti, ai Programmi **Erasmus+ e Corpo Europeo di Solidarietà è stato affidato un ruolo chiave** per sviluppare in Europa società più inclusive e coese, capaci di crescere nella diversità. Ed il Programma Erasmus+ promuove le **pari opportunità** e la **parità di accesso**, l'**inclusione**, la **diversità** e l'**equità** in tutte le sue azioni.

Per i discenti siano essi giovani che adulti e il personale degli enti che erogano Istruzione e Formazione Professionale (staff) con minori opportunità si intendono tutti coloro "che, per motivi economici, sociali, culturali, geografici o di salute, oppure a causa della provenienza da un contesto migratorio o per motivi quali disabilità o difficoltà di apprendimento o di qualsiasi altra natura¹, incontrano ostacoli che impediscono loro di avere effettivo accesso alle opportunità nell'ambito del programma".

Ed è proprio sulla rimozione degli ostacoli che il Programma si concentra chiedendo a tutti i soggetti attuatori del Programma (**Agenzia esecutiva della Commissione, i Centri di Risorse Salto e le Agenzie nazionali**) di sostenere le organizzazioni che collaborano con questi gruppi destinatari nel contesto nazionale affinché

¹ inclusi i motivi che potrebbero dar luogo a discriminazione di cui all'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

sviluppano progetti e attività che includano un numero sempre maggiore di partecipanti con minori opportunità.

Le **Agenzie nazionali** in particolare sono state incaricate di nominare un **Inclusion Officer** e di **elaborare piani di azione per l'inclusione e la diversità**², per rispondere in modo più adeguato alle esigenze dei partecipanti con minori opportunità a cui il programma mette a disposizione meccanismi e risorse per agevolare le organizzazioni beneficiarie garantire la partecipazione di numeri sempre più significativi di individui con minori opportunità.

Il piano per l'inclusione potrà evolvere negli anni, a seguito dell'adozione di nuovi meccanismi e risorse all'interno del Programma ma anche in funzione di nuove esigenze che l'evoluzione del contesto di riferimento potrà evidenziare.

3. Quadro normativo di riferimento

Le basi giuridiche per il sostegno che il Programma Erasmus+ si propone di offrire al tema dell'inclusione e della diversità sono:

- Regolamento (UE) 2021/817 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2021 che istituisce Erasmus+: il programma dell'Unione per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport e che abroga il regolamento (UE) n. 1288/2013 che definisce gli individui con minori opportunità a cui la Strategia per l'Inclusione si rivolge *"(giovani) con minori opportunità" come "(giovani) che, per motivi economici, sociali, culturali, geografici o di salute, oppure a causa della provenienza da un contesto migratorio o per motivi quali disabilità o difficoltà di apprendimento o di qualsiasi altra natura, inclusi i motivi che potrebbero dar luogo a discriminazione di cui all'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, incontrano ostacoli che impediscono loro di avere effettivo accesso alle opportunità nell'ambito del programma"* e invita gli organismi *"newcomer"*, enti che non hanno esperienza di partecipazione al Programma, target a cui la Strategia per l'Inclusione si rivolge. Il Programma prevede inoltre per questi target un contributo aggiuntivo volto a rimuovere gli ostacoli. Lo stesso, all'art. 15 stabilisce che *"entro il 29 novembre 2021 la Commissione elabora un quadro di misure per l'inclusione volto ad aumentare i tassi di partecipazione delle persone con minori opportunità, nonché gli orientamenti per l'attuazione di tali misure."*
- la *Decisione di Esecuzione (UE) della Commissione del 22.10.2021 relativa al quadro di misure per l'inclusione dei programmi Erasmus+ e "Corpo europeo di solidarietà"* per il periodo 2021-2027 al fine di agevolare l'accesso ai programmi Erasmus+ e «Corpo europeo di solidarietà» per le persone con minori opportunità e di garantire l'attuazione di misure volte a eliminare gli ostacoli che possono impedire tale accesso e nel fungere da base per ulteriori orientamenti di attuazione. In base al principio secondo cui i programmi devono essere accessibili a tutti, a prescindere dagli ostacoli che le persone possano incontrare, lo scopo è quello di non lasciare indietro nessuno e di contribuire a creare società più inclusive.

Il **quadro di misure** per l'inclusione, varato nell'ottobre del 2021 si pone quattro obiettivi specifici:

- a) **integrare l'inclusione e la diversità** come priorità trasversale e principio guida;
- b) garantire che nell'elaborazione dei programmi e nella definizione della dotazione assegnata alle relative azioni si preveda **l'offerta di caratteristiche e meccanismi inclusivi** e che in tutte le fasi della gestione dei programmi l'attenzione sia rivolta all'inclusione e alla diversità;

² *Quadro di misure per l'inclusione art. 13*

c) stabilire una comprensione comune di coloro che possono essere considerati persone con minori opportunità e **promuovere un approccio positivo alla diversità**;

d) **sostenere le organizzazioni beneficiarie** nel mettere a punto un maggior numero di progetti di alta qualità che affrontino le questioni dell'inclusione e della diversità e nell'elaborare e attuare i progetti in modo più orientato all'inclusività e alla diversità.

Alle Agenzie Nazionali si chiede inoltre di riferire periodicamente alla Commissione i progressi conseguiti nell'attuazione dei rispettivi piani d'azione per l'inclusione". La Commissione effettuerà a tal scopo un monitoraggio ed interverrà per sostenere le Agenzie Nazionali in questo difficile compito.

In tale quadro normativo l'Agenzia Nazionale Erasmus+ Inapp ha predisposto un Piano strategico per l'inclusione e diversità. Tale piano è declinato di seguito.

4. I dati da cui siamo partiti e quelli aggiornati all'anno appena concluso (2024)

Nel periodo 2014-2020 Erasmus+ ha progressivamente rafforzato l'investimento volto a sostenere una maggiore inclusività dei percorsi di istruzione e formazione sostenendo, in particolare, una più ampia partecipazione dei soggetti con bisogni speciali e minori opportunità socio-economiche alle esperienze di mobilità transnazionale.

In quel periodo nel nostro paese per l'ambito VET si è assistito ad un coinvolgimento nei progetti di mobilità finanziati, di circa 8mila soggetti con bisogni speciali e con minori opportunità, ovvero il 10,7% del totale dei partecipanti registrando un significativo incremento nelle ultime annualità.

Numeri significativi che confermano la vocazione inclusiva del Programma Erasmus+ che all'avvio del settennato 2021-2027 si proponeva di estendere le opportunità rivolte ai soggetti con minori opportunità attraverso un crescente investimento finanziario e specifiche misure di supporto tese ad amplificare tale partecipazione. I dati in allegato mostrano un numero dei partecipanti totali (Special needs e Fewer opportunities) coinvolti nella programmazione precedente (2014-2020), pari a 7151 individui realmente coinvolti nell'intera fase di programmazione, con uno scarto fra finanziati e finalizzati pari 819 unità.

I primi dati della programmazione in corso evidenziano una crescita importante, del numero di individui con minori opportunità previsti in ciascuna annualità che sommati insieme (dal 2021 al 2024) prevedono il coinvolgimento di 11.486 individui. I dati disponibili su quanti ne siano stati realmente coinvolti fino ad oggi sono purtroppo dei dati parziali, poiché molti dei progetti finanziati sono ancora in corso. Obiettivo dell'azione introdotta dall'Agenzia nazionale è quello di ridurre lo scarto fra il previsto e il realizzato cioè fra il numero di borse finanziate e quelle realmente erogate a individui con minori opportunità. Come descritto nel presente Piano, le iniziative di promozione e sensibilizzazione che l'Agenzia ha attuato sono diverse, a queste si aggiunge l'aver inserito in sede di selezione delle candidature un criterio premiante sul tema dell'Inclusione e della Diversità, proposto dall'Agenzia è fortemente sostenuto dal Ministero³ vigilante.

Obiettivo

L'obiettivo di questa Agenzia Nazionale per gli anni che verranno di questo nuovo settennato, coerentemente con le finalità perseguite dalla Commissione Europea, è quello di ampliare progressivamente la platea di partecipanti con minori opportunità e favorire la partecipazione di organismi "newcomer", enti che non hanno esperienza di partecipazione al Programma nell'ambito del settore dell'Istruzione e della Formazione professionale, adoperandosi per rimuovere gli ostacoli e per supportare i beneficiari nel delicato compito di identificare e motivare alla partecipazione al programma di questi due target.

³ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Target e linee di intervento

Nel corso dell'intera Programmazione di Erasmus+ (2021-2027) si intende mettere a punto un sistema virtuoso che, partendo dalle diverse categorie di target a cui l'Agenzia intende rivolgersi con le sue iniziative:

1. Gli organismi beneficiari, in particolare newcomer;
2. I partecipanti con minori opportunità
3. Le famiglie dei discenti con minori opportunità;
4. Le associazioni dedicate;
5. Le istituzioni preposte.

Tale sistema dovrà caratterizzarsi per:

- ✓ una robusta comunicazione di base realmente inclusiva ed efficace;
- ✓ iniziative di assistenza tecnica a sostegno dell'Inclusione e della Diversità delle nuove proposte ma anche delle proposte in corso d'opera;
- ✓ accompagnamento alla gestione dei progetti finanziati;
- ✓ raccolta di feedback periodici sull'andamento della strategia adottata;
- ✓ adozione dei correttivi necessari in una logica di miglioramento continuo.

Per ciascuno di questi aspetti verranno intraprese iniziative specifiche.

L'Agenzia Nazionale Erasmus+ INAPP si propone di attivare, come richiesto dalla Commissione Europea, un'attività di monitoraggio che partirà nell'anno in corso (2025) e proseguirà fino al termine di questa programmazione (2027). Scopo dell'attività è quello di verificare l'efficacia del Piano strategico e si baserà su un questionario che verrà inviato a tutti i beneficiari dei progetti attivi sia di Mobilità (KA1) che di Cooperazione (KA2). Contestualmente verranno raccolte anche informazioni per meglio identificare l'utenza quali:

1. quanti progetti lavorano sul tema dell'inclusione e della diversità;
2. chi sono i beneficiari, a quale tipologia di organismo appartengono;
3. in quali regioni operano;
4. a quali categorie di individui con minori opportunità si rivolgono;
5. quanti soggetti con minori opportunità coinvolgono.

Queste informazioni verranno unite a quelle disponibili sulle piattaforme comunitarie al fine di avere un quadro più completo sullo stato di implementazione di questa priorità incluso il livello di raggiungimento dell'obiettivo di ampliare la platea dei soggetti con minori opportunità.

5. Sfide e proposte

Con specifico riferimento a quanto osservato dalla Commissione Europea nei documenti ufficiali, la diversità è da intendersi in tutte le sue sfaccettature. Alcuni tipi di diversità sono più evidenti di altri, basti pensare all'etnia, alla religione, alla cultura e alla lingua. Tuttavia, la diversità interessa anche differenti (dis)abilità,

livelli di istruzione, contesti sociali, situazioni economiche, stati sanitari o luoghi di origine, come descritto nella definizione di “persone con minori opportunità”⁴.

A tal scopo, la sfida più grande della presente strategia sarà quella di riuscire a raggiungere con le sue iniziative l'insieme eterogeneo di individui con minori opportunità a cui essa si rivolge, mettendo in campo azioni diversificate e realmente in grado di rendere accessibile il Programma a tutti coloro cui si rivolge.

L'idea di base è quella, da un lato, di far conoscere le opportunità di mobilità, in sicurezza, come possibilità di crescita ed apertura al mondo per tutti i soggetti con minori opportunità; dall'altro, di promuovere gli esiti dei progetti finanziati per favorire la messa a regime dei risultati e dei prodotti realizzati.

L'Agenzia Nazionale parteciperà anche ai gruppi di lavoro intra agenzie (LTA/TCA) per realizzare attività comuni e scambiare idee ed esperienze.

In particolare, l'Agenzia intende lavorare in modo sinergico con le altre agenzie italiane che concorrono all'implementazione del Programma nel nostro paese, per costruire ed implementare una serie di attività congiunte per massimizzarne l'impatto a livello nazionale.

Fra le iniziative in campo vi sono:

- ✓ l'identificazione annuale di una Giornata dedicata a uno dei temi legati all'Inclusione e alla Diversità, scelto fra le tante giornate mondiali, in cui concentrare alcune iniziative in grado di “accendere un faro” sul tema a livello nazionale;
- ✓ la raccolta di testimonianze, anche video, di quanti fino ad oggi hanno beneficiato delle opportunità offerte dal Programma per illustrare in modo coinvolgente ed empatico, anche attraverso le difficoltà incontrate, le opportunità di crescita e sviluppo personale e professionale che il Programma offre;
- ✓ una maggiore accessibilità alla fruizione dei contenuti del sito web Erasmus+ comune;
- ✓ la promozione di reti nazionali ed internazionali, degli operatori che accedono al Programma e che lavorano con gli individui con minori opportunità;
- ✓ il monitoraggio periodico dell'impatto della strategia sull'implementazione del Programma per il raggiungimento dell'obiettivo di ampliare la platea di partecipanti con minori opportunità, imparando anche dagli errori che permettono di correggere il tiro.

Utile a tal scopo è l'allegato statistico, aggiornato, in cui vengono illustrati una serie di dati già disponibili per mostrare l'andamento dei dati cui poggia la presente strategia e da cui partire annualmente per verificarne il grado di raggiungimento degli obiettivi. Senza dimenticare che già da diverso tempo (2014-2020). L'Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP si è fatta promotrice di iniziative volte a favorire la partecipazione di individui con bisogni speciali e minori opportunità, le due categorie target della prima programmazione Erasmus+.

6. Approccio bottom up

L'Agenzia intende sviluppare una strategia per l'inclusione e la diversità attraverso un approccio bottom-up condiviso.

Avviare un confronto diretto e collaborativo con quanti si confrontano quotidianamente con le categorie di individui con minori opportunità, target di utenza privilegiato di questa strategia, è ritenuto di fondamentale importanza per l'Agenzia; nella consapevolezza che solo attraverso il confronto sarà possibile costruire ed implementare le azioni necessarie e realmente utili al perseguimento dell'obiettivo finale rappresentato dal

⁴ Linee guida per l'attuazione della strategia per l'inclusione e la diversità di Erasmus+

progressivo ampliamento della platea di partecipanti con minori opportunità, nell'ambito del settore dell'Istruzione e della Formazione professionale.

Sebbene il numero di partecipanti con minori opportunità coinvolti nelle iniziative finanziate dalla nostra Agenzia sia molto cresciuto negli ultimi anni come dimostrato nei dati contenuti nell'allegato. Siamo consapevoli che ci sia ancora molto da fare affinché il Programma con le sue azioni sia realmente accessibile a tutti.

Fondamentale per la costruzione di un sistema bottom up virtuoso, è il ruolo svolto dal **Gruppo di lavoro** consultivo, costituito da esperti a cui sono stati invitati a partecipare:

1. **Organismi beneficiari** che da anni lavorano sul tema dell'inclusione e della diversità attraverso progetti finanziati in entrambe le Azioni chiave del Programma;
2. **Rappresentanti di organismi del terzo settore** che lavorano sul tema dell'inclusione e della diversità, esperti della tematica dell'inclusione a livello nazionale ed internazionale;
3. **Dipartimento Inclusione dell' INAPP** che identificando un ricercatore Senior che svolge attività di ricerca sul tema dell'inclusione e della diversità.

Attraverso la consulenza esperta dei membri del Gruppo di lavoro ci si propone di raggiungere e coinvolgere un numero sempre maggiore di soggetti target: come, ad esempio, gli organismi che lavorano con individui con minori opportunità, le famiglie, i docenti ed i professionisti dell'IeFP e, non ultimi, gli stessi studenti.

Il Gruppo di lavoro può modificarsi nel tempo, prevedendo la partecipazione di nuovi beneficiari di volta in volta attivi sul tema dell'inclusione e della diversità, che verranno invitati a partecipare e collaborerà con l'Agenzia con una logica consulenziale. In altri termini, l'Agenzia si confronterà con il Gruppo di lavoro per proporre e poi intraprendere le iniziative che si riterranno utili da adottare nei diversi step del Programma, e lo stesso Gruppo svolgerà altresì un ruolo attivo nella realizzazione delle iniziative stesse, accordando un contributo funzionale al ruolo ricoperto nel proprio ambito di lavoro.

Il Gruppo di lavoro offrirà anche un supporto alla raccolta periodica delle criticità, di tipo gestionale o relative all'implementazione delle attività, che i beneficiari potranno incontrare nel corso del Programma, avanzando proposte di modifica all'Agenzia e alla Commissione Europea ed evidenziando i limiti che il Programma ad oggi potrebbe esprimere, suscettibili di renderne più difficoltoso l'accesso. L'idea è quella di mettere a punto un questionario di rilevazione da somministrare annualmente ai beneficiari per raccogliere il loro feedback sull'efficacia delle iniziative intraprese.

Il Gruppo di Lavoro si incontrerà principalmente da remoto attraverso la piattaforma Teams più volte l'anno, definendo il proprio piano di lavoro, le sue priorità e le attività di volta in volta da implementare. .

7. I 3 pilastri del Piano Strategico

Quando descritto sopra restituisce un Piano Strategico che fonda la sua azione su 3 pilastri per ciascuno dei quali sono state previste azioni specifiche di cui verrà monitorata l'efficacia:

1. Una più efficace e pervasiva strategia di comunicazione basata su:

- ✓ iniziative di sensibilizzazione/formazione interne ed esterne all'AN
- ✓ una campagna di comunicazione adattata ai target
- ✓ coinvolgimento degli Ambasciatori VET
- ✓ diffusione di buone pratiche
- ✓ coinvolgimento di testimonial ed esperti
- ✓ giornate informative dedicate ai temi dell'Inclusione e della Diversità

- ✓ organizzazione e partecipazione alle attività di formazione e cooperazione a livello europeo (LTA/TCA)

2. Un maggiore dialogo, scambio e collaborazione con esperti (gruppo di Consultazione) basata su:

- ✓ il coinvolgimento di organizzazioni beneficiarie che lavorano con persone con minori opportunità
- ✓ la collaborazione con gli Inclusion Officer di tutte le agenzie nazionali Erasmus+ (Inapp, Indire e AIG) per la realizzazione di attività congiunte
- ✓ la collaborazione con la struttura Inclusione dell'INAPP per un supporto scientifico esperto sulle tematiche inerenti l'Inclusione e la diversità nell'IFP

3. Una sempre più mirata assistenza tecnica e consulenza per garantire:

- ✓ Attività di formazione rivolta allo staff dell'Agenzia
- ✓ Attività di formazione rivolta agli esperti valutatori
- ✓ Il sostegno ai beneficiari sia in fase di progettazione
- ✓ Il sostegno ai beneficiari durante il ciclo di vita del progetto
- ✓ La produzione di materiale di supporto alla progettazione di proposte inclusive
- ✓ La produzione di materiale di supporto alla gestione di proposte inclusive
- ✓ La raccolta di criticità nei meccanismi e negli strumenti del Programma dedicati all'Inclusione e alla Diversità

A distanza di 4 anni dall'avvio della programmazione in corso e a 3 anni dalla pubblicazione del Piano Strategico per l'Inclusione la Diversità è stato pertanto deciso di aggiornare il Piano strategico per l'Inclusione e la Diversità specificando meglio alcune iniziative messe in campo e perfezionate in corso d'opera attraverso lo scambio continuo fra le diverse Unità organizzative dell'Agenzia e con il Gruppo Consultivo. Nonché integrando l'attività di monitoraggio che dal 2025 diventa strutturale e funzionale a tutte le attività realizzate su questa priorità.

9. ALLEGATO: Dati statistici Inclusione e diversità

9.1 ERASMUS+ Programmazione 2020-2014: Consuntivo

KA1 – Distribuzione partecipanti special needs e fewer opportunities per tipologia attività dal 2014 al 2020

		Special needs		Fewer opportunities	
Tipologia attività		Finanziati	Finalizzati	Finanziati	Finalizzati
Staff	Totale	2	0	0	6
	Staff training abroad	2	0	0	6
	Teaching/training assignments abroad	0	0	0	0
Learners	Totale	2101	1964	5867	5181
	Advance Planning Visit – Erasmus- PRO	0	0	0	0
	ErasmusPro – Mobility of VET learners (3 to 12 months)	93	98	1449	1395
	Mobility of VET learners (2 weeks up to 3 months)	1301	1241	3177	3109
	VET learners traineeships in companies abroad	681	610	1149	607
	VET learners traineeships in vocational institutes abroad	26	15	92	70
Totale		2103	1964	5867	5187
Totale partecipanti coinvolti		7151			

9.2 ERASMUS+ Programmazione 2021- 2027: Progetti finanziati dal 2021 al 2024

KA1 - Progetti finanziati: Distribuzione partecipanti Fewer Opportunities per tipologia attività e anno

Tipologia attività	2021	2022	2023	2024	Totale
Learners	1.456	2.910	3.122	3.827	11.315
Group mobility of VET learners				196	196
Long-term learning mobility of VET learners (ErasmusPro)	242	442	411	462	1.557
Participation in VET skills competitions	6	3	8	11	28
Short-term learning mobility of VET learners	1.208	2.465	2.703	3.158	9.534
Staff	42	42	28	59	171
Courses and training	31	35	20	37	123
Job-shadowing	11	7	8	22	48
Totale	1.498	2.952	3.150	3.886	11.486

KA1 - Progetti finalizzati: Distribuzione partecipanti Fewer Opportunities per tipologia attività e anno

Tipologia attività	2021	2022	Totale
Learners	1.806	705	2.511
Long-term learning mobility of VET learners (ErasmusPro)	247	62	309
Participation in VET skills competitions	5	4	9
Short-term learning mobility of VET learners	1.554	639	2.193
Staff	12	1	13
Courses and training	12	1	13
Totale	1.818	706	2.524

**KA2 - Progetti finanziati: Distribuzione progetti priorità
inclusione per principale o secondaria e anno**

	2021			2022			2023			2024			Totale		
Inclusione: priorità	KA210	KA220	Totale	KA210	KA220	Totale	KA210	KA220	Totale	KA210	KA220	Totale	KA210	KA220	Totale
principale	11	10	21	5	6	11	13	3	16	8	5	13	37	24	61
secondaria	6	5	11	8	2	10	5	3	8	13	2	15	32	12	44
Totale	17	15	32	13	8	21	18	6	24	21	7	28	69	36	105