

incidenza di donne nelle classi di età più avanzate e nel gruppo di coloro che hanno conseguito il diploma di laurea.

Per quel che riguarda l'età, il 34,5% dei corsisti ha 30 o più anni e, tra questi, gli *over 35* rappresentano poco meno di un iscritto su cinque (19,7% degli iscritti totali); prevalgono comunque i corsisti con un'età tra i 20 e i 24 anni (43,1%) cui si sommano i giovani tra i 25 e i 29 anni (21,6%).

Tabella 6.3 - *Iscritti ai corsi per classe di età, titolo di studio e genere (v.a. e val%)*

Classe d'età	Genere		Totale
	Maschi	Femmine	
17-19 anni	1,2	0,2	0,8
20-24 anni	47,9	34,9	43,1
25-29 anni	19,3	25,5	21,6
30-34 anni	13,2	17,4	14,8
oltre 35 anni	18,4	22	19,7
Totale	100	100	100
Titolo di studio	Genere		Totale
	Maschi	Femmine	
Nessun titolo, licenza elementare, licenza media	3,9	1,4	3,0
Qualifica professionale IeFP triennale	1,9	1,1	1,6
Diploma professionale quadriennale	0,4	0,7	0,5
Qualifica rilasciata da un istituto di scuola secondaria superiore (3 anni)	0,7	0,3	0,5
Diploma di scuola secondaria superiore 5 anni	79,5	66,2	74,6
Accademia Belle Arti, Istituto Superiore Industrie Artistiche, Accademia di arte drammatica, Perfezionamento Accademia	0,4	1,1	0,7
Diploma universitario o di scuola diretta a fini speciali (v. ordinamento)	0,3	1,0	0,6
Laurea triennale (nuovo ordinamento)	5,9	12,2	8,2
Laurea magistrale (o durata sup. a 3 anni nel caso di v. ordinamento)	6,2	14,7	9,3
Titoli post laurea (Master, Specializzazione, Dottorato di ricerca)	0,9	1,5	1,1
Totale	100	100	100
Ambito settoriale del corso IFTS	Genere		Totale
	Maschi	Femmine	
Agricoltura	7,5	6,1	7
Ambiente	2,6	3,2	2,8
Edilizia	6,7	3,4	5,5
Information Communication Technology	16,7	12,9	15,3
Industria	45,6	31,4	40,4
Trasporti	5,8	4,5	5,3
Turismo	11,3	31,6	18,8
Servizi commerciali alle imprese (import-export, marketing-pubblicità, amministrazione, ecc.)	1,4	3,3	2,1
Beni culturali (compresi manufatti artistici, prodotti lignei, ecc.)	0,4	0,4	0,4
Altri ambiti	2,0	3,2	2,4
Totale	100	100	100
Occupazione al momento dell'iscrizione al corso IFTS	Genere		Totale
	Maschi	Femmine	
In cerca di prima occupazione	26	23,6	25,1
Disoccupato	35,7	41,6	37,8
Occupato (a qualsiasi titolo e con qualsiasi contratto)	23,9	19,7	22,3
Non in cerca di occupazione	14,5	15,1	14,7
<i>di cui studenti*</i>	6,9	7,6	7,1
Totale	100	100	100
Totale v.a.	3.595	2.095	5.690

Fonte: elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis, dicembre 2013

Gli esiti occupazionali dei corsi

Tra coloro che hanno concluso un corso nel periodo 2010-13 la quota degli occupati è pari al 57,3%¹³³. Il 45,6% degli ex corsisti ha modificato la propria condizione trovando un'occupazione (38,2%) o cambiando lavoro (7,4%). La nuova occupazione ha interessato in misura maggiore i giovani di età compresa tra i 20 e i 29 anni e in particolare coloro che avevano già concluso il proprio percorso nel sistema scolastico, avendo conseguito un diploma o un titolo di livello terziario. È invece pari al 15,8% la quota di ex iscritti che si sono indirizzati verso nuovi percorsi di istruzione e formazione. Di conseguenza il tasso di successo e inserimento lordo (occupazione e percorsi di istruzione/formazione) sale sino al 73,1% (tab. 6.4).

Tabella 6.4 - Ex corsisti per condizione occupazionale dopo i corsi IFTS, per genere e classe di età (val.%)

	Genere		Classe di età					Totale
	Uomini	Donne	17-19 anni	20-24 anni	25-29 anni	30-34 anni	Oltre 35 anni	
Occupati dopo il corso	60,4	52,1	45,8	52,7	59,5	59,9	63,6	57,3
Nuova occupazione (occupati che non lo erano al momento del corso e occupati prima e dopo il corso che hanno cambiato lavoro)	47,7	42,1	41,7	49,3	51,6	44,8	31,8	45,6
Occupati che non lo erano al momento dell'iscrizione al corso	39,6	35,9	39,6	44,6	42,3	34,5	22,6	38,2
Occupati prima e dopo il corso ma che hanno cambiato lavoro	8,1	6,2	2,1	4,8	9,4	10,3	9,2	7,4
Occupati prima del corso che lavorano nella stessa impresa presso cui lavoravano al momento dell'iscrizione al corso	12,7	10,0	4,2	3,3	7,9	15,2	31,7	11,7
Corsisti impegnati in percorsi di studio o di formazione, in attività di stage/tirocinio	15,1	16,9	6,4	21,3	15,7	11,8	7,0	15,8
Tasso lordo d'inserimento	75,5	69,0	52,2	74,0	75,2	71,7	70,6	73,1

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis.

Nel complesso, infine, si fa presente che al termine dei corsi rimane un 11,6% di “certificati” che non ha un lavoro e non lo cerca, per lo più in quanto già impegnato in percorsi di studio.

Le imprese sembrano rispondere in modo positivo alle sollecitazioni provenienti dal versante formativo, tanto che i corsisti che hanno ricevuto una proposta di lavoro dall'azienda presso cui hanno realizzato lo stage rappresentano il 26% di tutti gli stagiaires. Lo stage si è trasformato in un'opportunità di lavoro per il 21,3% degli ex corsisti che hanno accettato la proposta contrattuale ricevuta (tab. 6.5).

¹³³ Nel 74,7% dei casi si tratta di corsi conclusi da 13 a 36 mesi; i corsi conclusi da 12 mesi circa rappresentano il 14% di tutti gli interventi presi in esame, mentre il 10,8% degli IFTS oggetto di indagine si sono conclusi a meno di sei mesi dalla rilevazione.

Tabella 6.5 - Esiti rilevati a seguito della partecipazione dello stage, per genere ed età (val. %)

	Genere		Classi di età					Totale
	Maschi	Femmine	17-19 anni	20-24 anni	25-29 anni	30-34 anni	Oltre 35 anni	
Partecipazione allo stage	76,7	82,4	41,7	84,0	83,1	73,0	68,8	78,8
Corsisti che hanno ricevuto una proposta di lavoro dall'azienda stage	26,7	25,0	40,0	30,0	26,6	25,2	15,1	26,0
Corsisti che hanno accettato la proposta di lavoro dall'azienda stage	22,3	19,6	35,0	24,8	21,2	22,0	11,1	21,3
Corsisti occupati nella stessa azienda stage al momento della rilevazione	13,2	9,7	10,0	14,5	12,5	10,6	5,0	11,9

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis, dicembre 2013

Gli adulti occupati

L'approccio retrospettivo utilizzato nell'indagine ha permesso di ricostruire la condizione occupazionale in diversi momenti a partire dall'iscrizione al corso. È stato dunque possibile condurre alcuni approfondimenti proprio sul gruppo di corsisti che aveva dichiarato di essere occupato già al momento dell'iscrizione al corso. Si tratta di 1.271 ex corsisti pari al 22,3% degli iscritti distribuiti rispetto al genere, alla classe di età e agli ambiti settoriali di riferimento per i corsi IFTS come indicato nella tabella 6.6.

Tabella 6.6 - Occupati in aula per genere, classe di età, titolo di studio e ambito di riferimento dei corsi IFTS (v.a. e val.%)

Genere	Classi di età % di colonna					Totale				
	17-19 anni	20-24 anni	25-29 anni	30-34 anni	Oltre 35 anni					
Uomini	100	77,6	60,2	67,6	66,3	67,5				
Donne	-	22,4	39,8	32,4	33,7	32,5				
Totale v.%	100	100	100	100	100	100				
Genere	Titolo di studio % di riga					Totale				
	Nessun titolo	Titolo IeFP (triennale e quadriennale)	Diploma	Titoli livello Terziario	Post Laurea					
Uomini	2,9	4	74,9	16,4	1,9	100				
Donne	2,7	3,4	55,2	37,5	1,2	100				
Totale v.%	2,8	3,8	68,5	23,3	1,7	100				
Genere	Ambito di riferimento del corso % di riga									Totale
	Agricolt.	Ambiente	Edilizia	ICT	Industria	Trasp.	Turismo	Servizi imprese	Altro	
Uomini	7,1	2,6	5,4	12,6	50,1	5,6	12,8	1,0	2,8	100
Donne	10,1	3,1	2,2	9,4	30,4	3,1	30,2	5,6	5,8	100
Totale v.%	8,1	2,8	4,3	11,6	43,7	4,8	18,5	2,5	3,8	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis dicembre 2013

Per quanto riguarda la partecipazione al corso IFTS, è interessante notare che, in molti casi, i corsisti stessi sono stati veicolo di informazione e pubblicizzazione dell'attività formativa presso le imprese che li occupavano. A fronte infatti di un 20,9% di casi in cui il datore di lavoro non è stato messo al corrente circa la frequenza dell'iniziativa formativa, in quasi il 29% dei casi, l'ex allievo ha raccolto un pieno consenso nei confronti del corso IFTS (tab. 6.7).

Tabella 6.7 - Coinvolgimento del datore di lavoro rispetto alla frequenza del corso per settore di riferimento del corso IFTS (v.a. e val.%)

Il datore di lavoro sapeva della frequenza al corso?	Ambito settoriale di riferimento del corso IFTS									
	% di riga									
	Agricolt.	Ambiente	Edilizia	ICT	Industria	Trasp.	Turismo	Servizi imprese	Altro	Totale
Sì, era d'accordo/si è mostrato interessato	8,7	1,4	6,3	13,9	40,5	5,2	21,7	1,1	1,4	100
Sì, me lo aveva proposto lui	-	-	3,7	-	85,2	-	11,1	-	-	100
Sì, ha preso atto della comunicazione	7,6	2,6	2,4	11,6	47,2	5,5	17,8	2,4	3,1	100
No	8,6	3,8	1,9	12,0	41,4	4,5	15,8	4,5	7,5	100
Svolgevo un'attività autonoma	8,5	5,3	9,0	7,9	39,7	4,2	18,5	2,1	4,8	100
Totale v. %	8,1	2,8	4,4	11,6	43,7	4,9	18,5	2,4	3,7	100
Il datore di lavoro sapeva della frequenza al corso?	% di colonna									
	Agricolt.	Ambiente	Edilizia	ICT	Industria	Trasp.	Turismo	Servizi imprese	Altro	Totale
Sì, era d'accordo/si è mostrato interessato	31,1	13,9	41,1	34,7	26,8	30,6	34,0	13,3	10,6	28,9
Sì, me lo aveva proposto lui	-	-	1,8	-	4,1	-	1,3	-	-	2,1
Sì, ha preso atto della comunicazione	31,1	30,6	17,9	33,3	35,8	37,1	31,9	33,3	27,7	33,2
No	22,3	27,8	8,9	21,8	19,8	19,4	17,9	40,0	42,6	20,9
Svolgevo un'attività autonoma	15,5	27,8	30,4	10,2	13,5	12,9	14,9	13,3	19,1	14,9
Totale v. %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis dicembre 2013

A questi, si somma anche quel 2% di casi, residuale per i valori assoluti ma davvero interessante per lo sviluppo del sistema IFTS nel suo complesso, in cui è lo stesso datore di lavoro che propone l'attività formativa al proprio lavoratore. Si tratta di casi che si rilevano tra gli ex corsisti che hanno frequentato corsi afferenti all'ambito settoriale dell'industria, edilizia e turismo, quegli ambiti settoriali cioè che hanno visto la realizzazione di un numero maggiore e continuativo di corsi IFTS. È interessante riscontrare, ancora una volta, come la programmazione dell'offerta, quando assume carattere ricorrente, si accredita e genera una domanda di formazione anche presso le imprese.

Degli occupati già durante l'attività formativa, l'85,6% rimane occupato anche dopo il corso IFTS. Si tratta, in valore assoluto, di 1.087 individui. Di questi, il 61,2% lavora nella stessa impresa, mentre il 38,8% ha cambiato lavoro o posto di lavoro.

Incrociando il dato con la tipologia di occupazione dichiarata al momento dell'iscrizione al corso, quello che emerge è che il 50% di coloro che lavorava alle dipendenze ha cambiato lavoro. Di contro, tra i corsisti che svolgevano un lavoro di tipo autonomo (pari in percentuale al 20% di tutti gli studenti-lavoratori) il 63,3% conferma l'attività già in essere.

Se, da un lato, è probabile che i cambiamenti intercorsi siano da imputare al termine dei contratti più che a scelte individuali, dall'altro è possibile dedurre che il corso abbia contribuito all'innalzamento della qualità lavorativa e al rafforzamento della propria professionalità in misura maggiore tra coloro che non hanno cambiato attività o posto di lavoro.

Considerando il totale degli ex corsisti occupati dopo il corso, pari in valore assoluto a 3.207 individui, a fronte di un complessivo 51,1% di ex corsisti che descrive il lavoro svolto come coerente con la formazione IFTS, la disaggregazione dei rispondenti per condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso mostra due fenomeni (tab. 6.8).

Tabella 6.8 - Coerenza tra formazione ricevuta e lavoro svolto secondo le dichiarazioni degli ex corsisti occupati prima e dopo il corso (val.%)

Ritiene che la Sua attività lavorativa sia coerente con la formazione acquisita nel corso IFTS?	Occupati prima e dopo il corso IFTS					Occupati solo al termine del corso	Totale ex corsisti occupati
	Occupato che lavora nella stessa azienda	Occupato che ha cambiato lavoro	Totale				
			Uomini	Donne	Uomini e donne		
Molto	21,8	14,2	20,4	15,3	18,8	19,8	19,5
Abbastanza	30,8	34,9	33,3	30,4	32,4	31,1	31,6
Poco	14,0	17,3	16,9	11,8	15,3	11,8	12,9
Per nulla	33,4	33,7	29,4	42,5	33,5	37,3	36,0
Totale v. %	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis dicembre 2013

Il primo evidenzia quanto siano stati più gli occupati che hanno mantenuto la stessa occupazione a capitalizzare la formazione acquisita dichiarando nel 52,6% dei casi una occupazione molto o abbastanza coerente. Al contrario si è espresso per una piena coerenza solo il 49,1% di chi ha cambiato lavoro pur essendo occupato prima del corso e il 51,2% di coloro che si sono occupati solo dopo il corso IFTS. Sembra, dunque, che chi abbia cambiato lavoro sia stato spinto più da motivazioni legate alla continuità del contratto e di reddito più che dalla sola volontà di cercare un lavoro più coerente alla formazione intrapresa.

Il secondo invece conferma una marcata differenza di genere. Le donne infatti, e con particolare evidenza quelle che lavorano nella stessa impresa, dichiarano minori livelli di coerenza (con uno scarto significativo e ricorrente rispetto agli ex corsisti maschi). Sembra, dunque, che l'utilizzo del corso in termini di aggiornamento professionale sia per lo più capitalizzato da coloro che non hanno cambiato lavoro (soprattutto uomini) e per i quali il corso IFTS si configuri proprio come attività di formazione continua. Al contrario, la formazione sembra meno influente per i nuovi inserimenti occupazionali.

Nello svolgere la propria attività lavorativa, il 39,5% dichiara di non utilizzare affatto quanto appreso durante il corso (tab. 6.9).

Tabella 6.9 - Occupati prima e dopo il corso e utilità della formazione IFTS nella propria attività lavorativa (val.%)

Modalità di utilizzo delle competenze sul lavoro	Occupato nella stessa azienda presso cui lavorava al momento del corso	Occupato in una azienda diversa da quella presso cui lavorava al momento del corso	Occupati solo al termine del corso	Totale ex corsisti occupati al momento dell'intervista
In modo completo e sistematico	11,6	11,2	15,5	14,1
Per molte attività ma non per tutte	30,3	25,4	24,8	26,0
Per poche attività e solo saltuariamente	20,2	24,4	19,7	20,4
Non ho utilizzato affatto quanto appreso nel corso IFTS	37,9	39,0	40,0	39,5
Totale v. %	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis dicembre 2013

Di contro, il 60,5% degli occupati impiega le competenze apprese anche se in misura e modi differenti: il 14,1% mette in pratica quanto appreso durante il corso in modo pieno e sistematico. Il 26% dichiara di aver messo a frutto la formazione utilizzando le competenze per molte attività ma non per tutte. A questi si aggiunge un ulteriore 20,4% di coloro che ha capitalizzato quanto appreso nel corso solo per poche attività lavorative e saltuariamente.

Per coloro che sono occupati prima e dopo il corso IFTS si conferma una relazione diretta tra la coerenza della formazione e l'utilizzo delle competenze apprese sul lavoro: è tra coloro che si sono occupati solo dopo il corso (pari in termini percentuali al 38,2% degli iscritti) e coloro che hanno mantenuto la stessa occupazione che avevano già durante la frequenza del corso (7,4%) a valorizzare maggiormente le competenze apprese, sollecitandole in modo completo e sistematico.

Interessante è la quota percentuale di adulti occupati che, pur dichiarando un livello di coerenza pressoché nullo tra formazione e lavoro, ha affermato di utilizzare comunque (anche se in modo non sistematico) quanto appreso nel corso IFTS. Si tratta, in questo caso, di agire competenze che, pur non legate alla figura specifica di riferimento del corso, si riferiscono ai contesti organizzativi o a competenze di base e trasversali oggetto delle attività formative.

Rispetto agli effetti percepiti a seguito della partecipazione alle attività formative, gli ex corsisti occupati prima e dopo il corso nella stessa impresa sono stati interpellati circa i cambiamenti da loro percepiti. Alla domanda generica se il corso avesse avuto delle ricadute positive sulla qualità del lavoro, si esprime positivamente poco più di un terzo degli occupati che non hanno cambiato lavoro (35,4%).

In merito ai mutamenti avvenuti con riferimento al possibile ampliamento delle attività professionali o dei servizi offerti all'interno dell'organizzazione aziendale, si esprime positivamente appena il 10% dei rispondenti (ancora per lo più di uomini).

In generale, pochi sono gli ex corsisti che testimoniano di un risultato tangibile collegato alla partecipazione all'attività formativa degli IFTS (tab. 6.10).

Tabella 6.10 - Effetti e risultati del corso sugli occupati che non hanno cambiato datore di lavoro dall'inizio del corso (v.a. e val.%)

La partecipazione al corso ha permesso:	Sì			No			Totale	
	Genere		Totale	Genere		Totale	% riga	v.a.
	Uomini	Donne		Uomini	Donne			
1. un avanzamento di carriera	3,6	5,0	4,0	96,4	95,0	96,0	100	842
2. un miglioramento del livello retributivo	2,1	1,1	1,8	97,9	98,9	98,2	100	841
3. di accedere ad attività lavorative più aderenti alla mia formazione	4,3	5	4,5	95,7	95	95,5	100	840
4. di ampliare le attività svolte/i servizi offerti	11,3	7,8	10,1	88,7	92,2	89,9	100	841
5. di migliorare la qualità del mio lavoro	39,5	27,4	35,4	60,5	72,6	64,6	100	841

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis, dicembre 2013

Il 4,5% degli ex corsisti ha affermato di aver avuto la possibilità di svolgere attività più aderenti alla formazione acquisita e maturata. Il 4% ha collegato l'avanzamento di carriera alla partecipazione al corso IFTS mentre solo l'1,8% ha avuto modo di ricevere un aumento retributivo.

Anche in questo caso le diffuse differenze di genere si riferiscono - più che alla qualità della formazione erogata - alle dinamiche che si trovano in molte delle organizzazioni aziendali. Gli uomini in particolare sono risultati più favoriti rispetto all'incremento dei livelli retributivi, mentre le donne hanno più frequentemente visto un avanzamento di carriera; analizzando il gruppo dei

rispondenti, è necessario specificare che, in linea con quanto rilevato a livello nazionale, i miglioramenti dal punto di vista dei livelli retributivi e di carriera si collegano più alla valorizzazione dei titoli di studio, che al raggiungimento o allo sviluppo di competenze specifiche all'interno dei corsi IFTS. La disaggregazione per titolo di studio mostra infatti quanto siano stati i laureati e coloro che esibivano titoli di livello post universitario, a ottenere più frequentemente innalzamenti retributivi.

Analizzando le diverse tipologie contrattuali, emerge che il 27,9% degli occupati ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Sul dato, pesano coloro che erano occupati anche prima del corso e – in particolare, coloro che lavorano nella stessa impresa presso cui lavoravano anche prima della partecipazione all'intervento formativo. E' comunque significativo che la percentuale di chi ottiene un contratto di lavoro dopo il corso, raggiunga una quota percentuale pari al 19%.

Rispetto al livello di inquadramento, quasi il 60% degli ex corsisti occupati è inquadrato come impiegato.

Seguono gli operai specializzati e gli operai generici. Per questi ultimi, che raccolgono una quota percentuale del 13,4% di occupati, confrontando il dato con le informazioni rilevate in merito alla attività lavorativa svolta e dunque alla professione nella sua dimensione pratica più che formale, la quota percentuale degli inquadramenti destinati a operai generici è decisamente superiore alle attese e interessa in misura maggiore coloro che si sono occupati solo dopo il corso IFTS (tab. 6.11).

Al contrario, gli operai specializzati e gli impiegati e gli inquadramenti più elevati interessano in misura maggiore le persone che avevano già un'esperienza in corso al momento dell'iscrizione al corso IFTS.

Tabella 6.11 - Livello di inquadramento degli ex corsisti per condizione occupazionale prima e dopo il corso e genere (val.%)

Livello di inquadramento	Occupati prima e dopo il corso IFTS									Occupati solo dopo il corso	Totale ex corsisti occupati
	Occupati che lavorano stessa impresa			Occupati che hanno cambiato lavoro			Totale				
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale		
Dirigente/funzionario	0,3	1,3	0,6	-	-	-	0,2	0,9	0,4	-	0,2
Quadro	2,5	1,9	2,3	2,3	-	1,6	2,4	1,3	2,1	1,1	1,5
Impiegato	49,7	73,1	57,3	63,3	73,0	66,1	54,5	73,0	60,3	58,1	58,9
Operaio qualificato/specializzato	30,9	3,8	22,1	20,9	2,7	15,5	27,3	3,5	19,8	11,8	14,8
Operaio semplice/personale generico	8,3	2,6	6,5	7,9	14,9	10,0	8,2	6,5	7,7	16,8	13,4
Non sa	1,2	3,2	1,9	2,8	2,7	2,8	1,8	3,0	2,2	5,6	4,3
Altro	5,2	12,2	7,5	2,8	6,8	4,0	4,4	10,4	6,3	6,6	6,5
Non risponde	1,9	1,9	1,9	-	-	-	1,2	1,3	1,2	-	0,5
Totale v. %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis, dicembre 2013

Complessivamente è il 18,2% degli ex corsisti ad aver dichiarato di lavorare in modo autonomo. A questi è stato chiesto di esplicitare le motivazioni che hanno condotto a questa scelta:

- il 45,7% ha dichiarato di trovarsi a svolgere un'attività autonoma perché aveva difficoltà a collocarsi nel mercato con un lavoro alle dipendenze. Le differenze di genere in questo sono piuttosto marcate tanto che la componente femminile supera di circa 10 punti quella maschile (rispettivamente presentano valori pari al 52,5% contro il 42,2%). In questo caso, l'attività autonoma e gli incentivi alla occupazione femminile, anche con formule associative, potrebbero rappresentare una leva per scardinare le difficoltà di inserimento o di permanenza nel mercato della componente femminile. E' quanto ad esempio è avvenuto per quel 4% di ex corsisti che hanno scelto la professione autonoma anche a seguito di contributi specifici per l'imprenditoria femminile.
- Al contrario, un 30,9% di occupati autonomi ha dichiarato che la propria professione si esplica al meglio in modo autonomo. In questo caso, si tratta di una scelta professionale consapevole che mette a frutto le opportunità formative e le competenze acquisite anche nell'ambito del percorso IFTS. Affine a questa scelta, si colloca infine quel 9,4% che dichiara di lavorare in proprio per valorizzare appieno le competenze ed esperienze professionali. Tra chi sceglie la professione autonoma per esprimersi al meglio attraverso una piena realizzazione professionale prevale decisamente la componente maschile.

L'8,3% nello specifico, lavora con partita IVA, tra cui assumono un peso significativo coloro che hanno titoli di livello terziario e coloro che già lavoravano anche prima del corso e che non hanno cambiato lavoro (12%). Si tratta in questo caso di liberi professionisti con partita IVA che hanno utilizzato il corso IFTS come una occasione formativa per ampliare le competenze necessarie alla propria professione. A tal proposito è significativo che i valori salgano, sino a quasi il 18%, per i liberi professionisti con partita IVA che lavorano nel settore dell'edilizia e dell'ambiente.

I percorsi IFTS, nelle intenzioni del legislatore e, sin dalla loro istituzione, erano stati istituiti per rispondere a quel gap rilevato nell'incrocio di domanda e offerta di competenze di tipo tecnico sia a favore delle imprese più grandi, sia a sostegno dello sviluppo del sistema produttivo composto dalle piccole e medie imprese. L'intenzione cioè era quella di formare quanto più possibile figure assimilabili ai lavoratori della conoscenza che, a partire da conoscenze e competenze tecniche, potessero giocare un ruolo fondamentale anche per l'innovazione di processo e prodotto.

Oggi, la figura del tecnico superiore è stata assunta come riferimento dei corsi biennali realizzati presso le Fondazioni di partecipazione riconosciute da MIUR e Regioni come Istituti Tecnici Superiori (i nuovi ITS). I corsi IFTS hanno nel frattempo assunto una connotazione diversa più vicina alla dimensione del lavoro altamente specializzato in risposta soprattutto alle esigenze produttive e dei servizi legati al territorio.

Da questo punto di vista la disaggregazione degli occupati dopo il corso IFTS per numero di addetti presenti nell'azienda presso cui sono impegnati sembra restituire un risultato piuttosto affine a quanto definito tra gli obiettivi della filiera nella sua interezza (tab. 6.12).

Tabella 6.12 - Dimensione delle imprese presso cui lavorano gli ex corsisti occupati, per condizione occupazionale rispetto al momento dell'iscrizione al corso IFTS (val. %)

Numero addetti dell'impresa	Occupato solo dopo il corso	Occupati prima e dopo il corso IFTS			Totale ex corsisti occupati
		Occupati che lavorano nella stessa impresa	Occupati che hanno cambiato lavoro	Totale	
1-4 addetti	22,0	28,7	25,8	27,6	23,9
5-9 addetti	17,7	11,3	9,2	10,5	15,3
10-49 addetti	30,7	24,8	34,1	28,4	30,0
50-99 addetti	8,7	8,9	8,3	8,6	8,7
100-250 addetti	9,0	10,4	10,2	10,3	9,4
Oltre 250 addetti	11,9	15,9	12,3	14,5	12,7
Totale v. %	100	100	100	100	100

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-Poleis, dicembre 2013

Nello specifico, la percentuale di lavoratori in aziende di piccolissime dimensioni (fino a 4 addetti) è particolarmente significativa e privilegia coloro che avevano avuto già esperienze di lavoro pregresse e, in particolare, premia coloro che lavoravano anche prima del corso IFTS e che non hanno cambiato lavoro. Questi ultimi, infatti, presentano il valore percentuale più elevato pari al 28,7%, segno che sono proprio queste piccolissime imprese a poter raccogliere direttamente gli esiti della formazione mantenendo in organico gli ex corsisti formati.

Le questioni aperte

Nonostante lo sforzo compiuto in questi anni, rimangono alcune questioni aperte tra cui l'esigenza di rafforzare l'offerta in termini di continuità nel processo di programmazione e realizzazione dei percorsi, quali parti integranti del sistema ordinamentale, dedicate a giovani e adulti interessati ad ampliare orizzontalmente le competenze acquisite in percorsi dell'istruzione quinquennale e/o ad ampliare verticalmente competenze acquisite in percorsi triennali e quadriennali.

Al momento infatti, nonostante il processo di referenziazione delle competenze in esito ai percorsi abbia dato un impulso importante per iniziare a leggere il complesso dell'offerta di istruzione e formazione come un unico sistema ordinamentale nazionale, solo alcune regioni garantiscono una programmazione in grado di finanziare tutti i segmenti dell'offerta (triennali, quadriennali, IFTS, ITS, ecc.). Per gli IFTS, ad esempio, secondo i piani territoriali per la programmazione fino al 2015, le regioni che garantiscono l'offerta IFTS sono non più di dieci, al momento. Considerando l'esigenza di rispondere alla richiesta del sistema paese di tecnici intermedi e contrastare forme di impoverimento del *know how* legate a momenti congiunturali, sarebbe necessario legare in modo più continuativo i percorsi formativi a piani industriali, a processi di riqualificazione territoriale e alle linee di sviluppo.

Da questo punto di vista rimane la necessità di rispondere alle contingenze del fabbisogno formativo e fabbisogno professionale diversificando i percorsi in relazione a target differenziati (con una particolare attenzione anche agli adulti interessati alla acquisizione e/o manutenzione delle competenze di tipo tecnico e a occupati interessati a interventi di formazione continua importanti o alla ricollocazione), anche attraverso la promozione di misure di coordinamento all'interno dei costituiti Poli tecnici professionali o all'interno dei network virtuosi attivi sui territori (poli IFTS, Centri sperimentali, ecc.).

In un arco di tempo sufficientemente esteso, che va dai primi anni del duemila ad oggi, rimangono ancora da potenziare gli strumenti e le funzioni legate ai servizi alla persona che, quando non sono formalmente legati alla realizzazione di un intervento specifico, rappresentano ancora l'anello debole dell'intero sistema. Si pensi, ad esempio, ai servizi collegati al bilancio, riconoscimento e accreditamento delle competenze, alla costruzione di passerelle che possano garantire per tutti e in tutti i sistemi territoriali il passaggio da un sistema all'altro, ai processi di orientamento in grado di accompagnare, su e verso il lavoro, i più giovani verso formule di lavoro autonomo e/o cooperativo.

6.3 Le politiche pubbliche a sostegno del coworking

Tra le risposte alla dura crisi che ha colpito il Paese, al di là delle *policy* centrate sull'attivazione di politiche attive e passive secondo schemi normativi consolidati, si segnala l'avvio di iniziative autonome di creazione di nuove forme di lavoro collaborativo che hanno un impatto anche sui processi di formazione continua.

L'ISFOL, ha avviato, da alcuni anni, delle ricerche sullo sviluppo dell'Educazione all'imprenditorialità, cercando di analizzare quale correlazione esista tra lo sviluppo dello spirito imprenditoriale e la crescita economica.

Una prima attività ha approfondito alcuni casi di successo di progetti legati all'imprenditoria giovanile e alcuni progetti di educazione all'imprenditorialità nelle scuole¹³⁴.

Successivamente l'attenzione si è spostata verso quelle nuove realtà lavorative, *coworking* e *fablab*, che in qualche modo stimolano lo spirito imprenditoriale e le nuove forme di apprendimento e formazione. Queste ultime sembrerebbero in grado di diventare un generatore di cambiamento, non limitandosi soltanto a favorire la condivisione e la contaminazione, ma organizzando incontri,

¹³⁴ Consolini, Marta, Di Saverio, Maria, Loasses, Chiara, Richini, Pierluigi, *Indicazioni per la programmazione e realizzazione di iniziative per l'educazione all'imprenditorialità*, ISFOL, Roma, 19 aprile 2013; link <http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/565> oppure http://isfoloa.isfol.it/bitstream/123456789/565/1/Consolini_Di%20Saverio_Loasses_Richini_Indicazioni%20imprenditorialita.pdf.

Inoltre Di Saverio, Maria, Loasses, Chiara, Punzo, Valentina, *Progetto di ricerca-azione. Educazione e formazione all'imprenditorialità nei progetti per i giovani: individuazione e analisi di pratiche significative*, ISFOL, Roma, 5 giugno 2014, link: <http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/885>; oppure http://isfoloa.isfol.it/bitstream/123456789/885/1/Di%20Saverio_Loasses_Punzo_Educazione_formazione%20imprenditorialita.pdf

dibattiti, sessioni formative su cui stimolare la comunità che si crea intorno e di cui fanno parte liberi professionisti, imprese, studenti.

Cos'è il *coworking*? È *“uno stile lavorativo che coinvolge la condivisione di un ambiente di lavoro, spesso un ufficio, mantenendo un'attività indipendente. A differenza del tipico ambiente d'ufficio, coloro che fanno coworking non sono in genere impiegati nella stessa organizzazione. Attrae tipicamente professionisti che lavorano a casa, liberi professionisti o persone che viaggiano frequentemente e finiscono per lavorare in relativo isolamento”*¹³⁵.

Rappresenta un esempio di buona pratica di successo, di chi è riuscito a reinventarsi e a costruire modalità innovative di lavoro per compensare l'assenza delle forme tradizionali. Sono, cioè, spazi di costruzione di “produzione” economica unite a forme di solidarietà e sussistenza.

La creazione di questi ambienti è stata resa possibile grazie alle nuove tecnologie e alla rete, alla diffusione di soluzioni *cloud* (che consentono di accedere ai propri documenti da qualsiasi postazione, anche mobile), alla diffusione del lavoro indipendente e al rafforzamento di mercati globali del lavoro, ma anche da relazioni sviluppate sul web (*blog, social network, etc.*) e spostate poi da uno spazio digitale a quello fisico.

Alla base dello sviluppo del *coworking* vi è l'innovazione sociale, concetto rimarcato anche nella Strategia europea per la crescita. Esso è inoltre strettamente interconnesso con la comunità nella quale si sviluppa, crea *networking* e sviluppa relazioni professionali e sociali.

Queste nuove organizzazioni del lavoro sono sempre più orientate alla libertà e alla capacità di unire soggetti con competenze, conoscenze e abilità differenti, necessarie per adattarsi ad un mercato del lavoro sempre più competitivo. Soggetti che hanno voglia di apprendere e arricchire le competenze in un ambiente favorevole alla trasmissione dei saperi e sviluppare scambi professionali. Sono spazi con bassa rivalità e competizione, in cui i progetti si sviluppano per affinità e dove il singolo, pur lavorando individualmente, mette in comune il proprio talento per un progetto comune.

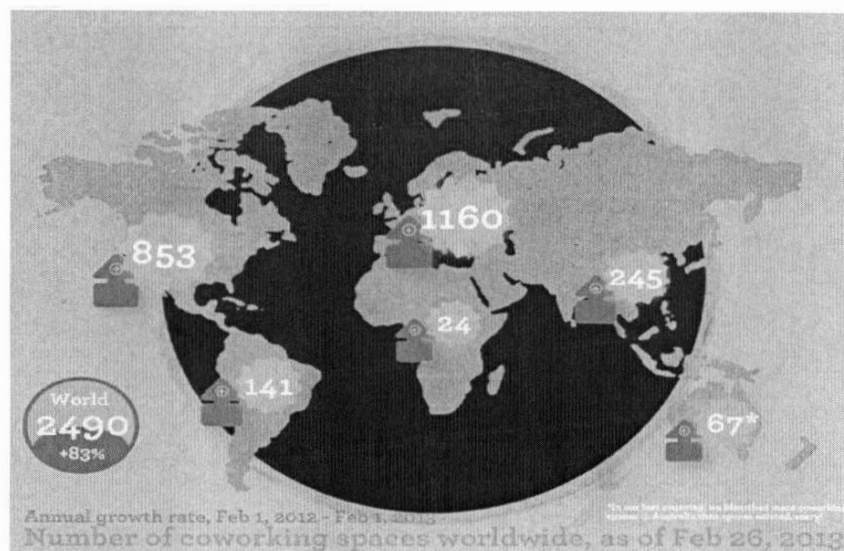
Tutto ciò permette di trovare una soluzione all'isolamento di molti lavoratori autonomi o indipendenti, creando un clima favorevole alla concretizzazione di un'idea, pur essendo comunque presenti alcuni aspetti negativi quali la mancanza di privacy o l'eventuale inadeguatezza degli spazi dovuta alla necessità di strumenti di lavoro specifici.

Nel 2013, secondo una ricerca della Deskmag¹³⁶, più di 110mila persone lavoravano in uno dei circa 2.500 spazi di *coworking* disponibili in più di 80 Paesi, con un aumento dell'83% degli spazi rispetto all'anno precedente.

¹³⁵ Definizione ripresa da Wikipedia <http://it.wikipedia.org/wiki/Coworking>. Inoltre sempre in Wikipedia si dice che “Il *coworking* è spesso confuso con altre modalità di lavoro, come gli acceleratori di affari, gli incubatori di impresa, business center e le suite per dirigenti, degli spazi che non sembrano adattarsi al modello di *coworking* perché spesso manca loro l'aspetto del processo sociale, collaborativo e informale con pratiche di gestione più vicine a quella di una cooperativa, tra cui la focalizzazione sulla comunità piuttosto che sul profitto. Molti di coloro che partecipano al *coworking* sono anche partecipanti dei BarCamp e di altre attività connesse alle tecnologie open source”.

¹³⁶ Ricerca Deskmag, 3rd Annual Global Coworking Survey, 2013, <http://www.deskmag.com/en/2500-coworking-spaces-4-5-per-day-741>

Figura 6.1 - Il coworking nel mondo



Fonte: Dati Deskmag, 3rd Annual Global Coworking Survey, 2013

Si calcola che considerando solo i giorni lavorativi, in un solo anno vi è stata una crescita di 4,5 spazi di *coworking* al giorno, dato in continua crescita, con una media di 245 utilizzatori al giorno. Il fenomeno, sviluppatosi, prima in America e poi nel resto del mondo, ha superato i 1.100¹³⁷ spazi di *coworking* in Europa e i circa 800 in America del Nord.

Le persone che utilizzano gli spazi di *coworking*, sempre secondo l'indagine Deskmag, hanno un'età media di 34 anni, i due terzi sono uomini e la maggior parte sono laureati.

Il 50% di loro è composto da liberi professionisti, il 14% è imprenditore o *startupper* e il 24% si definisce impiegato.

Per quanto attiene alle professionalità che utilizzano gli spazi di *coworking*, questi riguardano sia settori più tradizionali come, ad esempio, avvocati, commercialisti, architetti e fotografi sia professioni e ambiti più innovativi come web editor grafici e designer. Si stanno, inoltre, sviluppando dei *coworking* con servizi di babysitteraggio e altri servizi per donne, al fine di incentivare il ritorno nel mercato del lavoro delle donne.

La nascita dei *coworking* è legata all'emergere di una cultura sociale che premia l'iniziativa imprenditoriale alla quale, negli ultimi anni, si stanno affiancando anche politiche economiche pubbliche di incentivazione e predisposizione di bandi e finanziamenti per l'innovazione.

Sia in Italia sia in Europa, infatti, si stanno moltiplicando le iniziative di sostegno a tali spazi, per la creazione di un ecosistema facilitante per i giovani.

In un periodo di crisi, il *coworking* può rappresentare un luogo di lavoro in grado di catalizzare le persone verso l'innovazione e la collaborazione e può offrire spunti interessanti sia nell'ambito delle politiche del lavoro sia nell'ambito delle politiche di innovazione sociale.

Sono stati individuati due modelli: un primo modello in cui è previsto il solo affitto delle postazioni al fine di abbattere le spese; un secondo modello in cui, a fianco all'affitto delle

¹³⁷ cfr. nota 136

postazioni, è stato creato un ecosistema di collaborazione e conoscenze in grado di generare cooperazione tra i soggetti al fine di sviluppare nuovi prodotti o nuovi progetti, ma anche di offrire servizi ulteriori all'utenza.

L'analisi dei casi che l'ISFOL sta portando avanti si è concentrata su questi ultimi, analizzando le politiche pubbliche che le Amministrazioni stanno mettendo in campo. Infatti le Regioni, le Province e i Comuni, ma anche le associazioni di categoria, le università e i consorzi, stanno promuovendo progetti per lo sviluppo del fenomeno. Parallelamente sono state avviate alcune esperienze pilota di bandi concepiti proprio per far nascere nuove iniziative sui territori o per sostenere quelle esistenti. Il panorama si presenta alquanto variegato e interessante.

6.3.1 *Modalità di sostegno al coworking in Italia*

La continua crescita di spazi di *coworking* ha determinato, come accennato sopra, un interesse da parte della Pubblica amministrazione a sviluppare delle politiche attive del lavoro, andando ad innovare un settore che in Italia si presenta in forte ritardo rispetto alle esperienze estere.

L'attività di ricerca fin qui svolta sta, infatti, evidenziando come finora siano state adottate diverse modalità per sostenere il *coworking*, riconducibili a due esperienze.

Il primo modello emerso è quello dei *voucher a sostegno dei lavoratori* che intendono usufruire di uno spazio di *coworking*.

Tra le esperienze più interessanti vi è quella del Comune di Milano e della Camera di Commercio di Milano che hanno promosso un bando per mettere a disposizione 298mila euro, di cui 198mila euro a carico del Comune di Milano e 100mila euro a carico di Camera di Commercio di Milano per il supporto a imprese e giovani, partite Iva che lavorano in questi spazi accreditati mediante iscrizione in un elenco qualificato.

Il bando prevede due misure: la prima per la costituzione di un elenco qualificato di spazi di *coworking* nella città di Milano, all'interno dei quali i *coworkers* operano per ricevere il voucher; la seconda per l'erogazione di incentivi economici, attraverso voucher di importo non superiore a 1.500 euro annui, a favore di giovani *coworkers*, da utilizzare esclusivamente negli spazi di *coworking* precedentemente accreditati, a copertura parziale fino ad un massimo del 50% delle spese sostenute. Ad oggi sono 30 gli spazi destinati al *coworking* "certificati" dal Comune e dalla Camera di Commercio di Milano.

Nel 2014 anche la Regione Toscana, attraverso il progetto Giovanisì, ha promosso con delibera n. 737 del 1 settembre 2014, una sperimentazione attraverso la promozione di un bando, per "la costituzione di un elenco qualificato di soggetti fornitori di *coworking* in Toscana ed assegnazione di voucher a favore di giovani toscani che desiderano entrare in un *coworking*".

La Regione Toscana, infatti, ha riconosciuto formalmente il *coworking* come modalità di organizzazione del lavoro basata sulla condivisione di attrezzature, connessioni e spazi fisici per ottimizzare risorse e usufruire di opportunità utili di scambio di conoscenze, contatti e professionalità¹³⁸. Obiettivo della sperimentazione è quello di consentire ai giovani l'inserimento nel mercato del lavoro e l'avvio di attività autoimprenditoriali e professionali, fornendo loro strumenti per fronteggiare i cambiamenti del mercato.

¹³⁸ Avviso pubblico per la costituzione di un elenco qualificato di soggetti fornitori di *coworking* in Toscana: <http://www.giovanisi.it/2014/10/10/coworking-al-via-la-sperimentazione-attivo-il-primo-avviso/>

La Provincia di Lucca, inoltre, ha emanato un avviso pubblico per la concessione di voucher a lavoratori per l'utilizzo di spazi di *coworking*, con un rimborso fino ad un importo massimo di mille euro per le spese sostenute per usufruire dei servizi ad essi connessi¹³⁹.

Un secondo modello emerso riguarda la creazione o il finanziamento di spazi *coworking* o la concessione di spazi pubblici.

Tra le prime esperienze si segnala un avviso pubblico della Provincia di Roma per individuare giovani professionisti cui assegnare uno spazio di *coworking*, rivolta ad architetti, designers di prodotto, media designers e grafici e un bando “Call for social ideas” promosso da ItaliaCamp e UniCredit, per l'apertura di uno spazio di *coworking* con spazio baby annesso, in locali dati in convenzione dal Comune di Roma Capitale.

La Provincia di Roma, inoltre, in collaborazione con l'VIII Municipio del Comune di Roma (Roma Capitale) e l'AIAP (Associazione design della comunicazione visiva), ha messo a disposizione di un gruppo di lavoratori autonomi, alcuni locali nel quartiere Garbatella creando il *coworking* “Millepiani”, che offre servizi anche al Municipio e al territorio.

Esperienza analoga, ma particolarmente significativa, perché realizzata in un piccolo borgo di poco più di 600 residenti, è quello del Comune di Veglio, in provincia di Biella. Il “Veglio *coworking project*”, voluto fortemente dal sindaco, ha tra i suoi obiettivi quello di favorire la stabilizzazione e l'incremento della residenzialità in aree alpine, oltre alla creazione di nuova imprenditorialità. Il Comune ha messo a disposizione alcuni locali di proprietà pubblica, proprio negli stabili adiacenti il municipio, ristrutturandoli e cablandoli, pronti ad essere utilizzati quali uffici comuni a più persone.

Anche il Comune di Foligno, in provincia di Perugia, ha promosso un bando per la realizzazione di un progetto di idee imprenditoriali nell'ambito dell'economia della conoscenza e della creatività e di *coworking* (ufficio condiviso) mettendo a disposizione dei propri locali¹⁴⁰.

Due progetti, legati anche alle politiche di genere, sono stati realizzati dalla Provincia di Lucca e dal Comune di Milano.

La Provincia toscana ha promosso un avviso pubblico per la creazione di tre spazi di *coworking* realizzati da almeno tre donne, attraverso un incentivo economico¹⁴¹.

Esperienza analoga è stata avviata a Milano, dove un gruppo di persone, vincendo un bando privato della Banca degli investimenti europei, ha avviato un *coworking*, “Piano C”, che offre anche uno spazio co-baby aperto dalle 9 alle 19, e servizi salvatempo (consegna spesa, lavanderia, piccole riparazioni e altre commissioni). Il Comune di Milano lo ha incluso nell'elenco dei *coworking* dove è possibile utilizzare il voucher di cui si è detto sopra.

Altro esempio di politica attiva è quello della Regione Piemonte, dove un gruppo di giovani, partecipando al Bando Giovani 2011, è riuscita ad ottenere dei locali dall'amministrazione comunale di Alessandria e ad allestirli con il contributo della Regione Piemonte e della Provincia di Alessandria, creando il “Lab121”.

A fianco di queste esperienze si stanno sviluppando anche altre iniziative che coinvolgono integralmente il territorio comunale. È l'esempio del progetto “On / Off - L'Officina di *coworking*”

¹³⁹ Regione Toscana, Determinazione n° 1896 del 08/05/2014

¹⁴⁰ Comune di Foligno, Determinazione Dirigenziale n. 625 del 27/06/2013

¹⁴¹ Provincia di Lucca, Deliberazione Giunta Provinciale n. 103 del 28/05/2013

per l'occupazione sostenibile"¹⁴², avviato con il contributo della Fondazione Cariparma, supportato dall'assessorato alle Politiche giovanili del Comune di Parma, promosso e gestito dalla cooperativa sociale "Gruppo Scuola" in collaborazione con l'associazione On/Off, a sostegno dell'occupabilità e dell'imprenditorialità giovanile.

L'innovazione del progetto è assicurata dal fatto che in questo caso vengono riuniti insieme una *community* collaborativa, un incubatore di idee e un centro per lo sviluppo delle competenze, all'interno di uno spazio di *coworking* dove poter condividere idee, conoscenze, esperienze, strumenti, reti e opportunità d'impresa.

Tale processo innesca un circuito virtuoso che mette in connessione giovani e territorio comunale per un sostegno reciproco. I giovani, infatti, possono restituire alla comunità le opportunità ricevute, mettendo a disposizione un po' del proprio tempo e delle proprie competenze, a sostegno di progetti di utilità sociale.

La ricerca sta inoltre approfondendo gli elementi legati al tipo di formazione erogata nei *coworking*, quale didattica venga utilizzata e come si fa formazione all'interno di questi centri di innovazione.

Entrando nelle dinamiche formative erogate nei *coworking* è emerso come questi ultimi, proprio per le loro peculiarità, offrono attività formative costanti e continue. Non potendo accedere a Fondi interprofessionali o ad altri tipi di finanziamento dedicati alle aziende, gli spazi di *coworking* organizzano attività formative sia per i propri fruitori sia per coloro che non partecipano all'utilizzo dello spazio.

Si è, infatti, notato che essendo il *coworking* un luogo di condivisione e di scambio, questo diventa automaticamente un luogo di apprendimento continuo attraverso l'interconnessione dei diversi saperi e delle differenti conoscenze e competenze.

Nei *coworking*, insomma, si imparano non solo nuove *skills* e competenze, ma si diventa parte di una nuova "professione" di *coworker* e si imparano nuovi modi di tessere relazioni, utilizzare saperi e competenze generalmente disponibili in modo proficuo.

Quindi, se da una parte l'Italia risulta essere, nella valutazione della formazione legata alla stimolazione della creatività e dell'innovazione, fanalino di coda rispetto alle altre nazioni, dall'altra queste nuove modalità di lavoro e apprendimento condiviso risultano essere estremamente innovative e di stimolo alla creatività. Infatti, un'alta percentuale di intervistati si ritiene soddisfatto delle opportunità formative intraprese nel *coworking*, ma soprattutto della possibilità di condivisione idee e progetti, tra persone che svolgono professioni differenti e con le quali non sarebbero mai entrate senza questi spazi di condivisione degli apprendimenti. In essi è facile trovare *coworker* che dispensano piccole consulenze agli altri *coworker*, determinando di fatto una formazione in itinere. Inoltre, in questi vengono organizzati anche eventi che rappresentano occasioni di formazione e di apprendimento.

La relazione che, quindi, si crea tra due o più soggetti con professionalità e competenze differenti rappresenta un valore aggiunto superiore in termini di creatività e spinta all'innovazione.

¹⁴² Il progetto prevede un "Incubatore di idee", con la selezione di 4 idee imprenditoriali cui verrà data un contributo di 5 mila euro a fondo perduto; un "Centro di sviluppo delle competenze" che, attraverso numerose opportunità, sostiene le passioni e i talenti dei giovani. I giovani dovranno però mettere a disposizione della comunità un po' del loro tempo e delle loro competenze.