CAMERA DEI DEPUTATI

XVII LEGISLATURA

N. **2680**
TAB. 4
ALLEGATO

RELAZIONE
SULLO STATO E SULLE PREVISIONI DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

(Anno 2013)

(Articolo 20 della legge 21 dicembre 1978, n. 845)

PRESENTATA DAL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
(POLETTI)

Allegata alla tabella n. 4 – Stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, allegato al disegno di legge n. 2680, recante bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2015 e bilancio pluriennale per il triennio 2015-2017

Trasmessa alla Presidenza il 10 novembre 2014

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

PAGINA BIANCA

INDICE

Anno 2013

Introduzione	5
Scenari di riferimento: ET 2020 e contesto nazionale	9
Capitolo I – L'Offerta regionale di formazione professionale	13
1.1 Innovazione e qualità dei sistemi formativi regionali	13
Capitolo II – I percorsi di Istruzione e Formazione Professionale	20
2.1 La partecipazione 2.1.1 Introduzione 2.1.2 Il contesto e i dispositivi normativi 2.1.3 L'offerta e la partecipazione ai percorsi 2.1.4 Identikit degli iscritti: la distribuzione per figura professionale 2.1.5 Gli esiti formativi I flussi ed il successo formativo 2.1.6 Le qualifiche e i diplomi del repertorio IFP 2.1.7 Le risorse finanziarie	20
2.2 Gli esiti formativi e occupazionali	52
2.3 La partecipazione alla IFP degli allievi di origine straniera	57
2.4 I costi	62
Capitolo III – I percorsi post-qualifica e post-diploma	67
3.1 L'offerta e la partecipazione	67
Capitolo IV – La filiera dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore	74
4.1 Il contesto	74
4.2 La nuova programmazione	76
4.3 I corsi e l'utenza: risultanze dell'indagine sui corsi 2009-2012	82
4.4 Gli esiti occupazionali dei corsi	90
4.5 Un bilancio	104
Capitolo V – La formazione per i lavoratori e per la popolazione in età adulta	107
5.1 La formazione degli adulti: stato dell'arte e tendenze	107
5.2 Istruzione degli adulti: il passaggio al nuovo ordinamento dei CPIA e dei corsi serali	114
5.3 L'impegno delle imprese in alcune iniziative di responsabilità sociale rivolte alle risorse umane	117
5.4 Le policy a sostegno della formazione continua 5.4.1 Il Fondo Sociale Europeo a sostegno dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese 5.4.2 Le novità normative e l'andamento del contributo finanziario dello 0,30% 5.4.3 Andamento della Legge 236/93, art. 9 5.4.4 Andamenti della Legge 53/00 5.4.5 I Fondi interprofessionali 5.4.6 Gli sviluppi dei processi di integrazione tra le risorse a supporto della formazione continua	124
Capitolo VI – I dispositivi a contenuto formativo per l'inserimento dei giovani	158
6.1 I numeri dell'apprendistato e l'attuazione del Testo Unico 6.1.1 L'implementazione del nuovo quadro normativo definito dal TUA nel 2013 6.1.2 I numeri dell'occupazione in apprendistato nel 2012 6.1.3 Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato	158
6.2 Il sistema del tirocinio	164

Capitolo VII – La trasparenza e la qualità del sistema	170
7.1 EQF: scenario europeo e stato di avanzamento a livello nazionale	170
7.2 Qualità dell'Istruzione e Formazione Professionale	173
7.3 Focus sul profilo delle strutture formative accreditate	176
7.4 L'indagine PIAAC	180
Capitolo VIII – I numeri del FSE	189
8.1 Il Contributo del FSE alla formazione professionale	189
8.2 L'attuazione del FSE nel 2007-2013: sintesi dei principali	190

Introduzione

Nota metodologica

Il presente Rapporto descrive lo stato di attuazione delle filiere formative del sistema nazionale di formazione professionale, per quanto riguarda l'annualità 2013.
Il documento si apre con una lettura della realtà italiana rispetto ai principali *benchmarks* europei. Segue la descrizione delle singole filiere formative (Istruzione e Formazione Professionale, percorsi post-qualifica e post-diploma; Istruzione e Formazione Tecnica Superiore; Formazione per i lavoratori e per la popolazione adulta; Formazione per gli apprendisti; Strumenti di transizione al lavoro). Si riporta, inoltre, la descrizione dello stato di avanzamento degli strumenti volti a favorire, trasversalmente, la trasparenza e la qualità del sistema (*European Qualification Framework*, Sistema della Qualità, Accreditamento delle strutture formative). A seguire si descrivono i principali risultati dell'indagine *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* (PIAAC) che l'Isfol ha realizzato, su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sulle competenze della popolazione italiana compresa tra i 16 ed i 65 anni. Il Rapporto si chiude con una breve disamina dell'attuazione finanziaria del Fondo Sociale Europeo per la Programmazione 2007-13 e delle prospettive per la nuova programmazione.

Le filiere

1) L'**Istruzione e Formazione Professionale** (IeFP) ha completato la definizione dei principali elementi strutturali del sistema: attivazione del IV anno per l'acquisizione del diploma professionale (presso 7 regioni); referenziazione delle qualifiche e dei diplomi al quadro EQF (al terzo e quarto livello); creazione di un repertorio di figure nazionali in esito ai percorsi triennali e quadriennali; definizione dei dispositivi di certificazione in itinere e finale; definizione di un sistema nazionale di accreditamento delle strutture formative. La filiera presenta una partecipazione crescente (oltre 300 mila allievi, compresi i quarti anni) e buoni esiti occupazionali, soprattutto se si tiene conto che sono stati ottenuti in una fase di grave crisi economica ed occupazionale: a 3 anni dalla qualifica il 50% dei giovani risulta occupato. Particolarmente evidente l'efficacia antidispersione del canale della IeFP realizzata presso i Centri di formazione professionale: molti giovani che abbandonano i percorsi scolastici vengono recuperati all'interno dei percorsi grazie all'ampio uso di metodologie di didattica attiva, alle misure di accompagnamento, all'utilizzo dei laboratori, al contatto con il mondo del lavoro. Questo ultimo aspetto presenta il duplice vantaggio di motivare all'apprendimento e di sviluppare competenze traducibili in pratica lavorativa.

2) I percorsi di **Formazione Tecnica Superiore** (IFTS e ITS) rappresentano lo strumento finalizzato a fornire alle imprese professionalità in grado di supportare i processi di innovazione tecnologica, venendo a costituire, al contempo, il gradino elevato di quella filiera lunga della formazione professionale di cui si sente da tempo il bisogno, all'interno del nostro sistema formativo. Le cabine di regia di tali percorsi rappresentano il "tavolo di lavoro" comune dei soggetti dello sviluppo territoriale, se si considera che i partenariati che danno forma ai percorsi comprendono istituzioni scolastiche e formative, imprese, Università ed enti locali. Nata come filiera per giovani e adulti, diplomati e privi del titolo di scuola secondaria superiore, purché in possesso di adeguate competenze, ha di fatto catalizzato le preferenze di un ampio bacino di utenti, compresi gli adulti occupati interessati ad approfondire aspetti specifici della professione o ad acquisire nuove competenze nell'ottica di una nuova professione.

3) Sul fronte dell'**Apprendistato**, il numero dei giovani assunti con tale contratto ha continuato a registrare un trend negativo. Dagli ultimi dati disponibili (annualità 2012) risulta che il numero medio annuo dei rapporti di lavoro è di quasi 470 mila, in flessione del 4,6% rispetto all'anno precedente. Il calo più evidente si riscontra nell'Italia Centrale (-5,9%), segue il Nord (-4,2%) e il Mezzogiorno (3,8%). La quota di apprendisti sul totale dei giovani occupati 15-29enni si ferma sotto il 14%. Tra i lavoratori in apprendistato i minori si riducono del 41,2%, giungendo ad uno stock medio di 3.842 occupati. Le donne sono circa il 43% del totale degli apprendisti. Per quanto riguarda i flussi in entrata, il numero di lavoratori avviati nel 2012 supera di poco i 263 mila. Le trasformazioni in contratti a tempo indeterminato riguardano poco più di 161 mila lavoratori.
Sul fronte normativo, l'istituto ha visto un processo di progressiva innovazione, definito dal Testo Unico sull'Apprendistato. L'intento è costituire uno strumento duttile, potenzialmente in grado di intercettare, allo stesso tempo, le esigenze dei giovani lavoratori e delle imprese. A seguito del TUA, si evidenzia, sul fronte delle Amministrazioni regionali/provinciali, un buon livello di avanzamento della regolamentazione in materia di apprendistato professionalizzante. Tutte le Regioni e P.A. hanno disciplinato questa tipologia di apprendistato definendone le norme generali per l'attuazione dell'offerta pubblica di formazione. Nella maggior parte delle Regioni è già presente l'offerta formativa destinata a questa tipologia di giovani apprendisti. Analogamente, quasi tutte le Regioni hanno disciplinato l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, prevedendo un impegno formativo da un minimo di 400 fino a 990 ore annue e strutturando la formazione con una articolazione che tiene conto dell'età dell'apprendista. Va detto tuttavia che l'offerta formativa è rimasta di fatto limitata a poche Regioni.

4) Lo strumento del **Tirocinio** registra un andamento positivo anche nel recente periodo di crisi economico-occupazionale. Sul fronte dei tirocini extracurricolari, nel corso del 2013 si è registrato un aumento delle attivazioni pari al 9,4%, valore di particolare rilevanza se si considera che, nello stesso periodo, si è assistito ad un calo delle attivazioni dei rapporti di lavoro, pari al 6,4%. Molto interessante il dato relativo alle classi di età dei tirocinanti: nel 2013 il 46% di essi erano sotto i 24 anni, descrivendo uno strumento largamente utilizzato come modalità di transizione dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro. Il dato relativo alla classe d'età dei tirocinanti (36% compresi tra i 25 e i 34 anni e 18% con più di 34 anni) indica un utilizzo del tirocinio anche come strumento per l'inserimento/reinserimento di inoccupati e disoccupati nel mercato del lavoro. La distribuzione geografica dei tirocini evidenzia il permanere di divari territoriali anche in questo caso tra il Nord ed il Centro-Sud del Paese.

5) Sul fronte della **Formazione degli adulti occupati**, cresce seppur di poco (+ 0,9%), il numero di coloro (25-64 anni) che nel 2012 hanno partecipato ad iniziative di formazione e/o istruzione nelle quattro settimane precedenti alla rilevazione, passando dal 5,7% dell'anno precedente al 6,6%. I valori più bassi si riscontrano nel Sud e nelle Isole. La partecipazione appare più accentuata per le femmine (7%, contro una media UE del 9,7%) rispetto ai maschi (6,1%, contro una media UE dell'8,4%), mettendo in luce una contraddizione che vede le donne mediamente più istruite ed al tempo stesso con maggiori difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro rispetto agli uomini.
Aumenta il livello di adesioni ai Fondi interprofessionali, con il coinvolgimento di circa 866 mila imprese e circa 9 milioni di dipendenti, evidenziando il contributo fondamentale da essi assunto per le imprese e i lavoratori. Nel 2013 si registra, rispetto all'anno precedente, un aumento consistente delle adesioni delle imprese (13%) e dei dipendenti (8%), da ascrivere probabilmente all'accresciuto coinvolgimento delle micro-imprese.
Le imprese che hanno mostrato la capacità di innovare e al tempo stesso di investire in formazione sono quelle che meglio hanno resistito alla crisi; le imprese formatrici realizzano innovazione di prodotto in circa il 39% dei casi, contro il 20% per le aziende che non hanno svolto attività di formazione.

L'analisi

Dalla lettura delle informazioni qualitative e quantitative emerge un panorama caratterizzato dalla continua evoluzione normativa che mira a costruire i mattoni di un articolato (ed integrato) insieme di iniziative formative in un'ottica di *lifelong learning*. L'analisi dei dati e dei fenomeni mostra segnali che presentano **aspetti positivi** e **nodi critici**.

Ai primi possono ascriversi i risultati in termini di **partecipazione alle iniziative formative,** soprattutto con riferimento ad alcuni segmenti del sistema: il numero degli iscritti alla IeFP cresce ad un ritmo consistente delineando un orientamento della popolazione, in fase di scelta formativa, più indirizzato di quanto avvenisse in passato verso i percorsi professionalizzanti. In questo senso, il lavoro fatto per la costruzione della **filiera lunga della formazione professionale** riveste, per la crescita economica ed occupazionale del Paese, una notevole importanza. Il IV anno della IeFP (sia pure con una offerta territorialmente ancora circoscritta) e la riforma dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore costituiscono il tentativo di superare l'assenza, nel nostro sistema educativo, di un canale professionalizzante che, al termine del primo ciclo, consenta di accedere ad alti livelli di specializzazione tecnica. Sul fronte degli occupati, sebbene ci sia stata una riduzione delle risorse finanziarie destinate ai Fondi Interprofessionali ed al Fondo di Rotazione a vantaggio dei dispositivi degli ammortizzatori sociali, continuano tuttavia ad essere **numerose le attività formative**. Si segnala in tal senso lo sviluppo di processi di integrazione tra le risorse a supporto della formazione continua (Fondi Interprofessionali e Fondi regionali).
Un altro elemento degno di nota è costituito dai progressi dei lavori per la costruzione di **dispositivi di valorizzazione e messa in trasparenza delle competenze** (repertori, standard, sistemi di certificazione, EQF, requisiti di qualità, accreditamento delle strutture formative) volti a consentire la capitalizzazione ed il riconoscimento delle competenze acquisite a vario titolo nel corso della vita personale e professionale dell'individuo (formazione formale, informale, non formale). Tali strumenti si rendono necessari, a partire dalle indicazioni e raccomandazioni emanate a livello europeo, in vista della mobilità territoriale degli studenti e dei lavoratori in Europa e nei Paesi extra-europei.
Va anche letto positivamente il consistente lavoro normativo volto a favorire la creazione di **legami più stretti tra iniziative formative e mercato del lavoro**, al fine di avvicinare l'apprendimento teorico alla pratica professionale. Un attento lavoro interistituzionale e di partenariato sociale ha supportato la ridefinizione dello **strumento dei tirocini formativi e di orientamento** e la revisione dell'Istituto dell'**apprendistato**. Analogamente interessante è il completamento di un lungo iter normativo e di confronto istituzionale che ha visto la ridefinizione dei **Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti** (CPIA). Tali Centri vanno a costituire una tipologia di istituzione scolastica autonoma con specifico assetto didattico e organizzativo, con proprio organico, operante in stretto contatto con il territorio, le autonomie locali ed il mondo del lavoro.

L'aspetto maggiormente problematico posto in evidenza dalle analisi che seguono riguarda il **ridotto margine di risorse economiche** messe a disposizione per le filiere formative, chiamate, viceversa, a costituire uno dei motori dello sviluppo del Paese: a fronte di una crescita estremamente marcata degli iscritti, le risorse nazionali dedicate ai percorsi di IeFP sono diminuite a partire dal 2010. Ciò avvalora il rischio di precludere la partecipazione alla filiera (ormai percorso ordinamentale del secondo ciclo) a molti giovani, rendendo impraticabile una scelta professionalizzante che presenta incoraggianti esiti occupazionali. Analogamente, la decurtazione delle risorse dei Fondi Interprofessionali, con un prelievo di parte dello 0,30% per le misure anticrisi, rischia di ridurre l'impatto positivo degli interventi realizzati per gli occupati.

Permangono, rischiando anzi di accentuarsi, **robusti divari territoriali e di genere**. Ciò risulta evidente se si considera, ad esempio, che le fasce di popolazione adulta maggiormente istruite sono quelle dei giovani 25-34enni e delle donne, che allo stesso tempo presentano maggiori difficoltà di ingresso (e permanenza) al lavoro. Sul fronte dei territori, i sistemi formativi del Centro-Nord sembrano essere maggiormente regolamentati a livello regionale e registrano livelli maggiori di partecipazione, anche in relazione alla capacità del tessuto produttivo locale di assorbire l'offerta di lavoro.
Sul fronte degli strumenti di transizione al lavoro, lo strumento dell'apprendistato non sembra ancora costituire un efficace canale di ingresso al lavoro, come da molte parti auspicato.

Il lavoro svolto in questi anni dai diversi soggetti (Stato, Regioni, Organismi formativi, Parti sociali, ecc.), per la definizione del sistema formativo, ha inteso rispondere alla crisi in atto cercando di rafforzare la capacità del sistema formativo di qualificare gli utenti, mirando a superare un tradizionale scollamento con il mondo del lavoro.
Tuttavia, proprio a partire dalla considerazione relativa ai divari territoriali, di genere e di età, va sottolineato come sia necessario cogliere l'occasione legata all'esigenza di ammodernare il sistema formativo (ed economico) del Paese, per cercare di **ridurre le diseguaglianze** (economiche, formative, di opportunità, ecc.) che caratterizzano la realtà italiana, in un'ottica di coesione e sviluppo sociale e territoriale.
Il duplice valore espresso da un sistema formativo in grado di professionalizzare risorse in linea con le esigenze del mercato del lavoro ed, al contempo, includere il maggior numero possibile di soggetti, trova espressione nel **binomio Coesione/Occupabilità**. E' ormai evidente l'esigenza di attuare congiuntamente politiche sociali e politiche occupazionali. Si tratta infatti di intervenire per limitare il crescente costo sociale derivante dalla dispersione formativa e dal mancato inserimento occupazionale di intere classi di individui. Il rischio è che non riescano ad accedere al mercato del lavoro o che ne vengano estromessi senza riuscire a rientravi, rimanendo di fatto esclusi dalla vita professionale e sociale del Paese.
In questo senso, all'interno della nuova Programmazione FSE, il 32% delle risorse è stato destinato all'obiettivo tematico 10 (*"Investire nell'istruzione, nella formazione e nella formazione professionale per le competenze e l'apprendimento permanente"*). Ciò costituisce un investimento non solo nelle politiche di sviluppo economico e occupazionale ma anche in quelle sociali e di integrazione.

Scenari di riferimento: ET 2020 e contesto nazionale

Da ormai circa quindici anni le politiche europee in materia di educazione e formazione sono improntate al consolidamento di sistemi in cui la conoscenza (e con essa le modalità con cui questa viene trasmessa) deve giocare un ruolo cardine nell'ottica di realizzare un equilibrio tra sviluppo economico ed equità sociale. Infatti, come più volte si è avuto modo di ripetere anche in edizioni passate del presente Rapporto, l'Unione europea intende caratterizzarsi come l'economia più avanzata e competitiva al mondo in grado di garantire ai propri cittadini i migliori lavori basati sulla conoscenza, le migliori opportunità di esercizio della cittadinanza attiva, il miglior sistema possibile di welfare.

Si tratta, in sostanza, di una sfida economica, sociale, ma anche culturale, che pur con differenti declinazioni non è mai stata accantonata e, anzi, si è cercato di perseguire anche negli anni segnati dalla crisi economica, finanziaria e produttiva che si sono succeduti a partire dal 2008.

In effetti, al netto delle differenti letture del fenomeno e del suo dipanarsi, la crisi economica abbattutasi sui mercati e sui sistemi sociali, economici e produttivi ed i suoi esiti sul medio-lungo termine sono ancora imprescindibili, nell'analizzare sia lo stato che le prospettive delle politiche educative e formative e i principali risultati conseguiti.

I numeri rendono con evidenza il peso della situazione: nel 2013 il tasso medio di disoccupazione nei 28 Paesi aderenti alla UE era al 10,8%, un dato ancora una volta in salita rispetto a quello registrato dodici mesi prima, quando era al 10,4%; nel 2008, l'ultimo anno in cui gli effetti della crisi non avevano ancora iniziato a influenzare le statistiche, tale valore era stato pari al 7,0%. In valori assoluti, si tratta di oltre 25 milioni di cittadini comunitari privi di occupazione. Nella sola Eurozona il dato si collocava all'11,9%, anche in questo caso in salita rispetto all'11,3% del 2012 e al 7,6% del 2008. In Italia, sempre con riferimento al dato medio del 2013, il tasso si è attestato al 12,2% ed ha registrato, ancora una volta, uno dei maggiori incrementi a livello continentale rispetto ai dodici mesi precedenti (+1,5%).

Il fenomeno assume contorni ancor più pesanti se si osserva il dato relativo ai giovani con al massimo 25 anni: nell'area UE28 nel 2013 i disoccupati erano oltre 5,5 milioni, pari al 23,5% della forza lavoro di pari età, con un incremento rispetto al 2012 di mezzo punto percentuale. In Italia la disoccupazione giovanile ha fatto registrare picchi particolarmente elevati, posizionandosi al 40%, con un incremento di quasi cinque punti percentuali rispetto al 2012. La soglia del 40% medio annuo viene inoltre superata se si considera il tasso di disoccupazione delle giovani donne, che era pari, sempre nel 2013, al 41,4%.

Continuano quindi ad essere i giovani quelli maggiormente penalizzati dal generale andamento delle economie nazionali, ancora molto fluttuanti.

Ancora una volta, sarà utile tentare di dimensionare il fenomeno ricorrendo ad indicatori elaborati e standardizzati in seno al circuito Eurostat. Nel 2013, i giovani tra i 20 e i 34 anni di età che risultavano essere occupati entro tre anni dal termine di un percorso di studi erano il 74,4% del totale; nel 2012 erano il 74,8% e nel 2008 il dato era pari all'80,9%. Le difficoltà decrescono all'innalzarsi del titolo di studio conseguito, cosicché nel 2013 il dato era all'80,9% tra i laureati (ma pur sempre in calo dall'81,4% del 2012) a fronte del 69,6% fra i possessori di titoli di scuola secondaria di secondo grado e del 44,9% fra quanti hanno titoli di studio che non vanno oltre il livello ISCED 2.

L'Italia è, tra i Paesi economicamente più evoluti, quello in cui la disoccupazione tra i giovani è storicamente più alta e, in effetti, nel corso del 2013 risultava occupato solo il 48,1% dei 20-34enni al di fuori dei percorsi formativi ed educativi da non oltre tre anni, con un calo del 6% rispetto al 2012 e di circa il 17% rispetto al 2008. Quelli riferiti al nostro Paese sono dati che colpiscono per l'ampiezza del fenomeno e che impongono misure di contrasto da varare in tempi urgenti. Si tratta

di dati solo in parte spiegabili con il pur innegabile effetto indotto dalla contrazione globale delle economie e dei mercati.

Strettamente connesso a questo tema è quello relativo alla mancata partecipazione dei giovani, una criticità che di certo avrà impatti rilevanti sui diversi sistemi di welfare sia per quanto riguarda la spesa per interventi, sia per quanto attiene al deficit di produzione di ricchezza.

Il tema è stato molto dibattuto ed analizzato, chiamando ancora una volta in causa la struttura dei mercati del lavoro, l'equità e l'attrattività dei sistemi di istruzione e formazione, che proprio su un'emergenza sociale, economica e produttiva come questa sono chiamati a svolgere un ruolo trainante per garantire coesione, inclusione e, per mezzo della trasmissione della conoscenza, anche a contribuire alla competitività.

A prescindere dai differenti orientamenti di pensiero, che non è questa la sede per approfondire, il deficit di partecipazione dei giovani rappresenta un punto di grande vulnerabilità e, infatti, al contrasto del fenomeno sono dedicati sforzi e programmi sia a livello continentale che a livello dei singoli Paesi Membri. In particolare, il varo della Youth Guarantee dimostra che, pure in un'ottica perfettibile, l'attenzione al tema è alta[1]. Nel nostro Paese, il Piano Nazionale di attuazione della Garanzia Giovani ha visto il coinvolgimento, alla fine di agosto 2014, di 169.076 giovani, 36.566 dei quali sono stati dai sevizi per il lavoro e 23.469 hanno ricevuto un colloquio di orientamento[2].

Nel 2013 il tasso di giovani che non risultavano impegnati né in percorsi formativi, educativi o in attività lavorative (Neet) sulla popolazione compresa fra 15 e 24 anni era pari al 13,0% e il dato saliva al 15,9% se la fascia di età considerata si estendeva fino ai 29 anni. Il fenomeno tende a colpire in misura più ampia le donne, soprattutto al crescere dell'età: infatti le giovani Neet sono il 13,2% della popolazione femminile tra i 15 e i 24 anni e il 17,7% tra le donne 15-29enni. In particolare, è mediamente Neet una giovane europea 25-29enne su quattro (25,4%) a fronte del 16,5% dei coetanei maschi. L'Italia ha, in questo senso, una delle situazioni più complesse da affrontare a livello continentale: nel 2013 il tasso di Neet sulla popolazione 15-24enne era al 22,2%, che saliva al 26% nella fascia 15-29 anni (oltre duemilioni e duecentomila giovani); la situazione è particolarmente delicata tra le donne comprese tra i 25 e i 29 anni, poiché tra costoro le Neet erano ben il 38,7% a fronte di un pur preoccupante 27,3% di maschi pari età che si trovano in tale situazione.

Ripartendo i Neet italiani tra i 15 e i 29 anni di età per titolo di studio, come riportato nella tabella che segue, emerge la necessità di calibrare politiche per gli interventi formativi, per la riqualificazione e l'aggiornamento, considerando che il 36,8% dei NEET in Italia è in possesso al massimo della sola licenza media e che il raggiungimento del diploma di scuola superiore non sembra certo essere un requisito che metta al riparo dal rischio di trovarsi in condizioni di marginalità rispetto al mercato del lavoro.

Tab. 1 – Ripartizione percentuale dei Neet (15-29enni) per titolo di studio e genere. – Media 2013

Titolo di studio	NEET		
	Maschi	Femmine	Totale
Fino alla licenza media	39,4	34,4	36,8
Diploma di s.s.s	53,4	52,2	52,8
Titolo universitario	7,2	13,4	10,4
Totale	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Istat, Rilevazione forze di lavoro

[1] La Youth Guarantee è rivolta ai giovani 15-24enni residenti nel territorio dell'Unione europea e prevede che entro quattro mesi dal termine di un percorso di istruzione o di formazione o di stage tirocinio, o dalla fine di un rapporto di lavoro , questi debbano ricevere un'offerta qualificata di lavoro, di istruzione o di formazione, anche finalizzata alla diffusione della autoimprenditorialità, in loco o in mobilità; i singoli Paesi possono elevare la platea degli aventi diritto, aumentando l'età dei soggetti beneficiari: in Italia, ad esempio, le iniziative sono rivolte ai giovani tra 15 e 29 anni di età.

[2] Informazioni tratte dal Portale www.garanziagiovani.gov.it aggiornate al 28 agosto 2014.

Ulteriore aspetto che merita una riflessione è il fatto che al salire del titolo di istruzione aumentino le difficoltà delle donne a trovare posto nella vita attiva; questo richiama ancora una volta la necessità di varare politiche che intervengano aggredendo il problema in maniera complessiva, nel quadro di una limitata disponibilità di risorse e con margini di manovra piuttosto ridotti.

Proprio in virtù di questi elementi critici, sia sotto il profilo dello sviluppo, sia della qualità dei sistemi sociali che come più volte sottolineato devono essere equi inclusivi e sostenibili, nel varare la strategia ET2020 si è ritenuto che fosse cruciale incrementare il tasso di occupazione della popolazione 20-64enne; aumentare la quota sul Pil degli investimenti per R&S, ridurre le emissioni dannose che conducono all'effetto serra, ridurre l'abbandono scolastico ed incrementare il numero dei laureati a livello continentale, ridurre la percentuale di europei che vive al di sotto delle soglie di povertà.

Di cruciale importanza, in questo contesto, è il ruolo trainante dei sistemi di istruzione e formazione, poiché una crescita intelligente non può prescindere da un sistema economico in grado di incentivare e premiare la conoscenza e l'innovazione.

Dunque, nel decennio che conduce al 2020 si dovranno incentivare nel Paese forme flessibili di erogazione, anche basandosi su programmi alternativi di apprendimento sui luoghi di lavoro e cercando di coinvolgere attivamente il più ampio numero possibile di persone poco qualificate; importante sarà strutturare una vasta offerta in grado di integrarsi con le esigenze del mondo produttivo e che gli allievi dell'Istruzione e formazione professionale siano in grado di accedere sia ad altre filiere di offerta formativa, sia al mondo del lavoro.

Sarà, insomma, doveroso incrementare qualsiasi tipo di sforzo finalizzato ad innalzare il livello qualitativo e la capacità attrattiva dei sistemi educativi e formativi, includendo meccanismi che favoriscano e incentivino una constante formazione del personale insegnante.

Uno degli aspetti connessi tanto all'equità dei sistemi che alla qualità degli stessi è anche quello rappresentato dalle disparità dei rendimenti degli studenti dei differenti percorsi, disparità che pur se ineliminabili, sono ad oggi ancor troppo marcate, come evidenziato anche dai risultati dell'Indagine Pisa condotta dall'Invalsi nell'ambito del circuito Ocse. Infatti, consultando gli esiti dei test, si osserva che i quindicenni iscritti nei licei ottengono in tutti i tipi di prove risultati nettamente superiori a quelli dei coetanei iscritti alle filiere tecniche e professionalizzanti e in modo particolare di quelli che frequentano corsi di Iefp. Come accennato, tali differenze non sono inattese, ma cercare di ridurle per quanto possibile è un impegno ineludibile.

Al tempo stesso, il mondo dell'educazione scolastica dovrà interagire con maggior intensità con quello produttivo, anche attraverso modalità di responsabilità condivisa sia nella strutturazione e nella programmazione dell'offerta formativa, sia nell'erogazione dei necessari finanziamenti.

Per quello che riguarda l'istruzione universitaria e superiore in genere, l'Italia (come ogni Stato membro) è chiamata a dotarsi di strumenti finanziari e di sostegno, come pure percorsi flessibili e diversificati che rendano possibile conciliare le esigenze di studio con quelle lavorative e con gli impegni familiari. Infine, si richiede un rinnovato impegno per quanto riguarda l'educazione degli adulti, che nel corso degli anni non ha fatto registrare i progressi auspicati.

Come si può notare nella tabella che segue, in cui sono riportati alcuni benchmarks[3] ed indicatori europei in materia di istruzione e formazione in Italia e nella media dei Paesi UE, dodici giovani europei su cento abbandonano precocemente il sistema di istruzione e formazione ed il tasso di conseguimento di un titolo di istruzione secondaria superiore si attesta nel 2012 all'81,0%, ovvero ancora oggi quattro punti percentuali al di sotto di quanto previsto dall'obiettivo di arrivo della Strategia di Lisbona 2010.

[3] I benchmarks europei sono intesi come medie ponderate delle performance complessive dei Paesi UE; alcuni benchmarks utilizzati nella strategia di Lisbona del 2000 non sono stati riproposti come tali nell'ambito della strategia Europa 2020, ma rimangono comunque all'interno di una lista di indicatori fondamentali.

Sempre nel 2013 sono arrivati a laurearsi mediamente circa trentasette europei su cento nella fascia di età compresa fra i 30 ed 34 anni: negli Usa la percentuale supera il 40%, in Giappone si avvicina al 60%, in Corea al 70%.

Per quanto riguarda la partecipazione degli adulti, non sono stati ottenuti i risultati attesi nel corso del decennio passato, poiché i Paesi che hanno compiuto i maggiori progressi sono quelli che avevano già una radicata e più solida tradizione in questa filiera dell'offerta formativa.

L'Italia, come noto, nella generale analisi dei processi di scolarizzazione e partecipazione della popolazione, si colloca sempre in posizioni di "retroguardia" rispetto al dato medio continentale e - anche se innegabili miglioramenti sono comunque da registrare- nei prossimi anni non saranno pochi gli sforzi che andranno comunque compiuti.

In particolare, si dovrà agire sulle ben note disparità territoriali con politiche e programmi mirati e con adeguati investimenti. Dovrà crescere anche il numero di quanti conseguono titoli di istruzione secondaria di secondo grado e di istruzione superiore; anche per quanto riguarda la partecipazione degli adulti alle attività formative andranno compiuti decisi passi in avanti, poiché, ad una scarsa propensione alla partecipazione degli adulti ad attività formative, si uniscono livelli medi di qualificazione della popolazione attiva decisamente al di sotto della media europea e comunque distanti dal dato medio dei Paesi dell'area OCSE.

Tab. 2. - Alcuni benchmarks e indicatori europei in materia di istruzione e formazione in Italia e nella media dei Paesi UE. Anni 2010-2013 (val %)

Benchmarks e indicatori	Media UE 28				Italia			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Abbandono precoce di istruzione e formazione (a)	13,9	13,4	12,7	12,0	18,8	18,2	17,6	17,0
Giovani impegnati in percorsi professionalizzanti (b)	50,1	50,4	50,4	n.d.	60,0	60,0	59,2	n.d.
Giovani in possesso almeno di un titolo di istruzione secondaria superiore (c)	79,2	79,6	80,2	81,0	76,3	76,9	77,6	77,9
Adulti in possesso almeno di un titolo di istruzione secondaria superiore (d)	72,7	73,4	74,2	75,2	55,2	56,0	57,2	58,2
Conseguimento di un titolo di istruzione superiore (e)	33,6	34,6	35,8	36,9	19,8	20,3	21,7	22,4
Partecipazione degli adulti ad attività di LLL (f)	9,1	8,9	9,0	10,5*	6,2	5,7	6,6	6,2
Investimento in istruzione e formazione (g)	5,41	5,25	n.d.	n.d.	4,50	4,29	n.d.	n.d.
Investimento in R&S (h)	2	2,04	2,07	n.d.	1,26	1,25	1,27	n.d.

Fonte: Eurostat

(a) popolazione 18-24enne;
(b) percentuale di studenti che frequentano corsi di istruzione e formazione professionalizzante sul totale degli iscritti alla scuola secondaria di secondo grado;
(c) popolazione 20-24enne;
(d) popolazione 25-64enne
(e) popolazione 30-34enne;
(f) popolazione 25-64enne;
(g) spesa pubblica in istruzione e formazione come percentuale del PIL;
(h) spesa interna lorda per ricerca e sviluppo come percentuale del PIL.
** Break nella serie storica*

Infatti, come anche evidenziato nei dati riportati, nel 2013 la popolazione italiana 25-64enne in possesso di almeno di un titolo di scuola secondaria di secondo grado (o equivalente) era pari al 58,2% del totale a fronte di una media europea (UE28) del 75,2%. Sarà fondamentale continuare a contrastare la dispersione scolastica e formativa, anche incentivando formule maggiormente personalizzate di apprendimento, allo scopo di prevenire il fenomeno dell'inattività giovanile che, in Italia, raggiunge livelli molto elevati. Altrettanto importante sarà lo sforzo che andrà compiuto nel reperire adeguate risorse finanziarie e nell'utilizzarle in modo efficace ed efficiente.

CAPITOLO I
L'offerta Regionale di Formazione Professionale

1.1 Innovazione e qualità dei sistemi formativi regionali

L'indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia (2012) effettuata dall'Isfol evidenzia la presenza di un processo di miglioramento dei sistemi formativi regionali legato a diversi fattori, tra cui le azioni anti-crisi e di innovazione e i dispositivi di analisi dei fabbisogni e di monitoraggio e valutazione, quali strumenti di presidio della qualità degli interventi formativi. Il cambiamenti in atto procedono a velocità diverse, legate a specifiche esigenze territoriali e politiche di governo dei processi.

Azioni anticrisi

A fronte degli effetti negativi provocati dalla crisi economica negli ultimi anni, riconducibili in particolare alla riduzione dei finanziamenti pubblici e al ritardo nell'erogazione dei finanziamenti disponibili, i sistemi formativi mostrano una capacità di risposta alle mutate esigenze di utenti e committenti, di tipo proattivo.
Infatti, quasi tutti gli organismi formativi (98%) hanno reagito alla crisi in modo dinamico, adottando strategie diversificate: per il 50,8% degli organismi, l'intervento più rilevante ha riguardato l'ampliamento e la differenziazione della propria offerta formativa; per il 27%, l'azione più significativa è stata quella di estendere le proprie reti di relazioni territoriali ed extraterritoriali per la ricerca di nuovi mercati e di introdurre innovazioni tecnologico-organizzative; il 10,4% ha cercato o avuto accesso a fonti di finanziamento anti-crisi; l'8,6% ha provveduto ad aggiornare e riqualificare il proprio personale (Tab. 1.1).

Tab. 1.1 Organismi formativi che hanno adottato azioni anticrisi (prima risposta)

Azioni a contrasto della crisi	%
Aggiornamento e riqualificazione del personale	8,6
Ampliamento e diversificazione dell'offerta	50,8
Ampliamento della rete di relazioni con il territorio	17,2
Attivazione/ampliamento di reti extraterritoriali	1,9
Introduzione di innovazioni tecnologiche-organizzative	7,9
Ricerca o accesso a fonti di finanziamento specifiche anti-crisi	10,4
Non abbiamo adottato nessuna azione in particolare	2,1
Altro	1,0
Totale	100,0

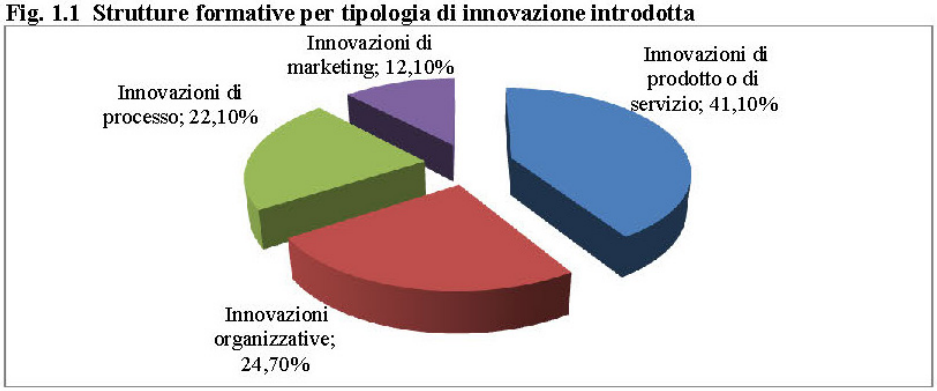
Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Le strategie sono diffuse omogeneamente fra le regioni. In particolare, sembrano attenuarsi le differenze territoriali tra il nord e il sud del paese.

Innovazioni introdotte

La capacità di tenuta e di reazione alla crisi, dimostrata dagli organismi formativi, può essere in parte spiegata con l'adozione di comportamenti virtuosi operata negli anni precedenti, che hanno permesso di introdurre strutturalmente una serie di innovazioni (Fig. 1). In particolare, le *innovazioni di prodotto/servizio* hanno riguardato principalmente l'attivazione di nuovi servizi di supporto alla formazione (come il bilancio delle competenze), di nuove dotazioni strumentali (e-learning) e metodologie (ad es. il coaching), nonché la diversificazione dei settori economici relativi ai corsi erogati; questi processi risultano essere più diffusi al Sud (44,1% contro una media nazionale del 41,1%), che sembrerebbe così recuperare il divario degli anni passati.
Le *innovazioni organizzative* attivate sono state focalizzate sui modelli di qualità totale, sull'organizzazione del lavoro (decentramento decisionale, lavoro di team, riconoscimento delle responsabilità individuali) e sulle relazioni esterne (partecipazione a reti stabili tra enti di formazione, accordi formali e informali per la progettazione). Tali innovazioni hanno coinvolto particolarmente le strutture del Nord-Est (26,9% rispetto ad una media nazionale pari al 24,7%).
Le *innovazioni di processo* hanno invece consentito l'informatizzazione delle procedure amministrative o la revisione del ciclo di produzione delle attività formative (riprogettazione sulla base dei risultati della valutazione); hanno interessato soprattutto le strutture del Nord-Est (25,8% contro una media nazionale del 22,10%).
Infine, le innovazioni di *marketing* hanno riguardato l'impiego di nuovi mezzi o tecniche di promozione pubblicitaria o l'inserimento in nuovi mercati, anche a fronte della crescente diversificazione dei bacini di utenza e l'utilizzo di nuove fonti di finanziamento; sono particolarmente diffuse nel Nord-Ovest (14,6%).

Fig. 1.1 Strutture formative per tipologia di innovazione introdotta



Fonte: ISFOL, Indagine OFP 2012 [Indagine sull'Offerta di Formazione Professionale in Italia]

Rispetto all'uso delle *tecnologie didattiche*, si rileva che un discreto numero di strutture formative (il 31,8%) impiega piattaforme e-learning, videoconferenze e social network come nuovi strumenti per l'apprendimento e la comunicazione; il 73,8% può avvalersi di almeno un laboratorio di informatica. Se si considera l'offerta formativa finanziata da risorse pubbliche, emerge che il 37,4% delle strutture indagate ha realizzato corsi di informatica di base e/o di alfabetizzazione digitale e il 27,3% corsi di informatica specialistica o professionale.

Sistemi per l'analisi dei fabbisogni professionali e formativi

La maggiore parte delle strutture formative (61,4%) dichiara di effettuare in modo sistematico rilevazioni dei fabbisogni professionali delle aziende del territorio. In aggiunta o in alternativa ad una relazione più diretta con il tessuto imprenditoriale, il 51,5% di queste strutture utilizza soprattutto indagini svolte dagli attori istituzionali. Solo il 20,9% riferisce di non avere adottato analisi strutturate dei fabbisogni. Le attività di rilevazione presentano caratteristiche disomogenee, dovute alla peculiarità dei contesti territoriali di riferimento.
Al fine di garantire un'offerta formativa più adeguata a rispondere alle esigenze di professionalità espresse dal sistema imprenditoriale, i sistemi formativi hanno intrapreso nuove iniziative di analisi dei fabbisogni sia nel centro-nord che nel mezzogiorno, focalizzate su diversi aspetti: la concertazione tra le parti (ad es. Marche e Liguria) o più in generale le relazioni con il territorio e gli attori del sistema (ad es. Friuli Venezia Giulia, Bolzano e Trento), la definizione di un modello strutturato di analisi (ad es. Piemonte, Marche e Sardegna) e al servizio della flessibilità del sistema, in modo tale da attivare con tempistiche ridotte percorsi in strettissima aderenza ad esigenze concrete (ad es. Veneto). L'individuazione delle aree di attività e professionalità in espansione o competitive, sulle quali indirizzare la programmazione degli interventi formativi, richiede una maggiore integrazione delle metodologie disponibili, in particolare tra le mappature del territorio, basate su indicatori statistici su base provinciale e regionale, e le rilevazioni sul campo dei fabbisogni sia impliciti che espliciti del sistema imprenditoriale, più complesse e costose.
Si riportano di seguito alcune evidenze dei processi in atto, emerse dai dati qualitativi dell'indagine Isfol.

- Il miglioramento della strumentazione e degli output delle indagini sui fabbisogni è spesso associato ad un ***insieme strutturato di indicatori omogenei***, in grado di consentire l'aggiornamento periodico delle informazioni, come richiesto peraltro dai dispositivi di accreditamento alle strutture formative. I sistemi formativi, soprattutto quelli più maturi o consolidati, tendono ad integrare i diversi dispositivi di analisi disponibili, in modo tale da restituire in fase di programmazione dell'offerta una conoscenza complessiva delle esigenze del territorio e delle imprese. Ad esempio, nella provincia autonoma di *Trento,* il modello di analisi si basa sul confronto tra i dati di contesto socio-economico disponibili e quelli rilevati tramite indagini sui fabbisogni espressi da un campione di imprese, e focus group di approfondimento. Le informazioni sono discusse nelle sedi di confronto con le associazioni di categoria e le rappresentanze sindacali. L'Osservatorio sul mercato del lavoro, in stretto raccordo con il sistema formativo, svolge regolarmente analisi sui fabbisogni, al fine di orientare la struttura dell'offerta in ambito locale. I dati raccolti sono "reimmessi nel sistema" per favorirne le azioni di "riaggiustamento costante" rispetto all'andamento della domanda su base locale. La lettura integrata dei risultati delle analisi assicura una pianificazione efficace delle attività formative.
- Per ***contrastare gli effetti della crisi***, i sistemi formativi regionali si attrezzano con dispositivi più raffinati rispetto al passato, che associano all'analisi sulle *comunicazioni obbligatorie* (a cura dei datori di lavoro pubblici e privati su assunzioni, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, ecc.) le *proiezioni sulle figure professionali*, all'interno di sedi di concertazione in cui condividere i dati e approfondire le diverse istanze in gioco. La *rete delle imprese e le parti sociali* tendono ad assumere un ruolo di maggiore protagonismo nella raccolta e definizione dei fabbisogni, considerata da un lato la volatilità e imprevedibilità dei processi in atto, dall'altro la tempestività con cui è necessario procedere alla revisione continua dei dati acquisiti.

- Le regioni che hanno avviato i ***repertori dei profili professionali*** articolati per competenze, hanno sviluppato nuove pratiche di relazione non solo con le parti sociali, ma anche con gli enti di formazione ed il sistema imprenditoriale, più operative e meno formalizzate. In particolare, le *reti di esperti e stakeholder* sono in grado di far emergere, con un elevato grado di flessibilità, le effettive esigenze del territorio, anticipando i fabbisogni anche in relazione al contesto nazionale ed internazionale, e pertanto contribuiscono più efficacemente al miglioramento continuo dei repertori. Ad esempio, il repertorio della regione *Emilia Romagna* si basa su un ampio e articolato sistema di rete per l'aggiornamento periodico della mappatura delle competenze emergenti sul mercato del lavoro e che possono essere oggetto di percorsi formativi. Grazie al coinvolgimento attivo degli attori locali rilevanti, è possibile individuare le figure professionali a "banda larga", utilizzabili in processi lavorativi presenti in più settori (aree professionali) e descritte per unità di competenze, sulle quali possono effettuare interventi l'istruzione, la formazione professionale e i servizi per il lavoro.
- Le regioni tendono a sviluppare ***modelli mirati e partecipati di governance***, al fine di garantire una progettazione e gestione più efficace dei processi di analisi dei fabbisogni, data la pluralità di attori che incidono sulle performance di questi processi. L'approccio partecipativo, di collaborazione interistituzionale e concertazione e un'adeguata formazione del personale coinvolto, sono ritenuti fondamentali per superare la disorganicità dei sistemi informativi sui fabbisogni, presente soprattutto nei territori in cui il decentramento delle funzioni di attuazione e gestione delle politiche attive del lavoro, compresa la formazione, non è accompagnato da adeguate strutture gestionali e competenze professionali.

La regione *Piemonte* si configura come un caso emblematico del *modello di governance integrativo*. La direttiva regionale sul sistema formativo assegna funzioni di analisi dei fabbisogni anche al livello provinciale. Le indagini pluriennali sui fabbisogni professionali delle imprese in diversi settori del territorio si avvalgono di una rete stabile tra regione, province e parti sociali per condividere e aggiornare metodologie, strumenti e valutazioni, con la possibilità di valorizzare a livello di sistema le esperienze più efficaci. Attraverso la rete è possibile massimizzare il valore conoscitivo complessivo delle indagini, ottimizzandone anche i costi, e rispondere alla domanda di professionalità sul territorio con una programmazione dell'offerta formativa più adeguata a livello di contenuti e metodologie alle esigenze dei diversi sistemi coinvolti (imprenditoriale, orientamento, istruzione e formazione professionale, tecnica superiore, ecc.). Il dispositivo di analisi consente di valutare i fabbisogni e indirizzare l'offerta formativa anche in relazione a figure professionali di nicchia, tramite la rilevazione non solo di dati quantitativi, ma anche di indicazioni più qualitative espresse dalle parti sociali e dagli operatori economici locali.

Sistemi di monitoraggio e valutazione

I dati qualitativi dell'indagine Isfol evidenziano uno scenario molto ricco di attività di monitoraggio dell'offerta formativa, ma anche frammentario, dovuto a diversi fattori: crescita del numero e delle tipologie di strutture formative; processi di decentramento caratterizzati da bassi livelli di governance co-partecipata con i territori e molteplici sistemi informativi, utilizzati però solo in parte per ricostruire il quadro complessivo a livello regionale. In questo contesto, le istituzioni di governo tendono a rafforzare, da un lato, una metodologia di valutazione dell'intervento formativo chiara e coerente nella relazione tra obiettivi, indicatori e strumenti di misurazione, dall'altro, il coinvolgimento attivo di tutte le istituzioni e parti sociali interessate, attraverso il metodo della concertazione, in una logica di supporto alle decisioni e di intervento per prevenire eventuali criticità. A tal fine, sono stati anche avviati o sperimentati nuovi servizi e procedure di

monitoraggio e valutazione, che accompagnano l'intero processo formativo (dalla progettazione alla conclusione dei corsi) e favoriscono il riesame dei contenuti e dei modelli formativi al fine di migliorare la qualità dell'offerta. Le iniziative riguardano in diversi casi anche la formazione degli operatori coinvolti in tali processi.

I cambiamenti in atto, anche se procedono a velocità diverse, si inseriscono nel quadro delle azioni di governance relative sia al nuovo Sistema di accreditamento[4], basato sulla qualità della performance complessiva del soggetto attuatore, sia al Piano nazionale per la garanzia di qualità nei sistemi di istruzione e formazione professionale[5]. In questo contesto di riferimento, molti intervistati ritengono fondamentali per la qualità del servizio di monitoraggio e valutazione formativa i seguenti aspetti: integrazione tra valutazione interna ed esterna, standard di qualità e strumenti di misurazione ricorrenti e affidabili, in grado di entrare nel merito dei risultati raggiunti in fase progettuale e realizzativa; dialogo tra le diverse banche-dati esistenti; un numero maggiore di risorse umane dedicate e lo sviluppo di specifiche competenze/professionalità di valutazione. Si riportano di seguito i principali elementi di miglioramento rilevati tramite l'indagine Isfol.

- In tutte le regioni/province autonome il ***Sistema di accreditamento*** costituisce il principale dispositivo di assicurazione della qualità dell'offerta formativa finanziata. L'immissione nel mercato della formazione del FSE ha comportato l'adozione di strumenti di monitoraggio e valutazione riguardanti non solo l'adeguatezza del progetto formativo, ma anche le modalità di realizzazione progettuale e l'affidabilità della struttura formativa, mediante specifici indicatori di qualità e procedure più codificate. Al fine di migliorare la qualità dell'offerta, i sistemi formativi regionali cercano di superare un approccio di accertamento burocratico dei requisiti formali, prevalentemente di carattere logistico ed organizzativo, valorizzando invece la valutazione degli apprendimenti conseguiti, degli abbandoni e degli esiti occupazionali, attraverso analisi sistematiche degli effetti immediati e di lungo periodo delle azioni formative intraprese. I dispositivi di accreditamento regionale sono sempre più focalizzati sui risultati intermedi e sugli impatti, utilizzando criteri, descrittori e indicatori omogenei, diventando così il riferimento principale della valutazione di sistema.
- In relazione alle diverse fasi del processo valutativo, sembra essere praticata soprattutto la ***valutazione ex ante, in itinere e finale***. In particolare, gli aspetti considerati riguardano non solo l'adeguatezza dell'intervento formativo rispetto, ad esempio, agli obiettivi didattici, ai contenuti o alle metodologie, ma anche l'affidabilità delle risorse umane e tecniche impiegate, il livello di competenze raggiunto, la qualità percepita o la soddisfazione dei partecipanti, con il relativo feedback a partecipanti e formatori. Alcune amministrazioni regionali/provinciali hanno predisposto questionari di customer satisfaction (ad es. *Lombardia*) che gli enti sono tenuti ad usare in modo univoco.
- Per quanto riguarda la ***valutazione ex post***, meno presidiata rispetto alla valutazione dei processi formativi, la tendenza generale è quella di analizzare gli esiti occupazionali con criteri che entrano nel merito dei risultati, integrando ad esempio le comunicazioni obbligatorie con informazioni riguardanti la coerenza del lavoro svolto con il corso frequentato, il tipo e la durata del contratto (ad es. Veneto) o il miglioramento delle posizioni occupazionali (ad es. Marche e Toscana), cercando magari di comprendere le caratteristiche che qualificano l'occupazione dei formati anche in relazione al loro profilo (di età, genere, titolo di studio).
- I sistemi formativi più maturi pongono una crescente attenzione alla ***valutazione partecipata e sistematica*** del livello di efficacia degli interventi formativi messi in campo. Questo approccio

[4] Cfr. Accordo tra Stato e Regioni del 20 Marzo 2008 "Definizione degli standard minimi del nuovo sistema di accreditamento delle strutture formative per la qualità dei servizi". All'interno delle categorie di requisiti individuate - risorse infrastrutturali/logistiche, affidabilità economica e finanziaria, capacità gestionali e risorse professionali, efficacia ed efficienza, relazioni con il territorio - le Regioni possono prevedere requisiti differenti di accreditamento, con l'obiettivo comune di innalzare la qualità dei sistemi formativi, anche in ottemperanza della Raccomandazione europea del 2009.

[5] Applica la Raccomandazione europea di riferimento, del 2009.

permette di pervenire ad una sintesi condivisa della grande mole di dati disponibili e di selezionare le informazioni veramente utili al decisore politico per migliorare la qualità dell'offerta. L'efficacia della governance implica la capacità di disegnare e gestire l'allargamento dei soggetti pubblici e privati coinvolti nei processi valutativi e decisionali, spesso con interessi divergenti, mettendo in campo sistemi di interazione complessi e dinamici.

La provincia autonoma di *Trento*, forte di una consolidata cultura della qualità dei servizi, ha sviluppato un esemplare sistema di *valutazione a livello sistemico* (di processi, prodotti, realizzazioni, risultati, impatti), che coinvolge attivamente istituzioni ed enti formazione ed integra la valutazione ex ante dei progetti, con quella in itinere ed ex post, tramite dispositivi di analisi strutturati, condivisi e trasparenti. La centratura sugli esiti occupazionali, la lettura incrociata dei dati del monitoraggio finanziario-fisico con quelli qualitativi, la valorizzazione dell'auto-valutazione consentono al sistema di sostenere efficacemente il miglioramento continuo dei servizi di istruzione, formazione, orientamento e lavoro. L'ottimizzazione delle scelte strategiche in sede di programmazione degli interventi è legata alla consultazione di tutti gli attori interessati e ad un'effettiva revisione di obiettivi e attività formative, basata sui risultati della valutazione.

Le prospettive di sviluppo della qualità

Le regioni/province autonome tendono ad adottare, quale strumento principale di miglioramento del sistema dell'offerta, il nuovo dispositivo di accreditamento, più stringente ed attento alla qualità sostanziale del sistema di offerta, anche laddove è in corso una profonda revisione di tale sistema. In questa direzione, si valorizza un approccio valutativo partecipato, a supporto delle decisioni, attraverso il coinvolgimento nel processo di pianificazione degli attori locali rilevanti (soggetti politici e tecnici, istituzionali e non-istituzionali). Si tratta di processi di *governance* verticali e orizzontali, che forniscono indicazioni proficue sulle possibili aree di miglioramento delle politiche dell'offerta, in particolare per gli interventi in tema di trasparenza e certificazione delle competenze, integrazione tra formazione/istruzione, lavoro e inclusione sociale, occupabilità, qualità del lavoro.

Gli sforzi dei sistemi formativi più maturi sembrano dirigersi verso un modello validato e codificato di qualità, a partire dallo sviluppo di meccanismi di presidio in grado di entrare nei dettagli delle varie tipologie d'offerta e di migliorare il controllo non solo formale della qualità degli interventi e delle strutture d'offerta. Tali modelli mirano, seppure con diversi livelli di implementazione, a favorire la leggibilità dei sistemi attraverso la produzione di statistiche attendibili e comparabili. Pur in presenza di un modello di garanzia della qualità soddisfacente, spesso basato sulla capacità individuale delle risorse umane coinvolte, si ritiene tuttavia necessaria, soprattutto nei sistemi formativi più deboli, meno strutturati e consolidati, una maggiore esplicitazione e formalizzazione dei processi-chiave che possono garantire un'offerta formativa adeguata ai bisogni del territorio e una governance del sistema più efficiente ed efficace. Su queste criticità incide una pluralità di fattori: la complessità del contesto normativo a livello europeo, nazionale e regionale; le difficoltà di accesso ai finanziamenti europei; la rigidità delle procedure; la scarsità di risorse finanziarie legate alla crisi che impedisce di ampliare la portata dell'azione innovatrice.

Le regioni/province autonome che hanno ottimizzato il proprio sistema informativo tendono anche a incoraggiare l'autoregolamentazione delle strutture formative, tramite modelli di autovalutazione e peer review. A tal riguardo, risulta essere molto diffusa la Carta di qualità, soprattutto negli enti impegnati nella formazione iniziale. Questo strumento evidenzia gli impegni che l'ente assume nei confronti dei beneficiari a garanzia della qualità e della trasparenza dei servizi formativi, in termini strategici (politica della qualità), organizzativi (predisposizione ed erogazione dell'offerta),

operativi (fattori, indicatori, standard e strumenti di verifica della qualità) e preventivi (dispositivi di garanzia e tutela nei confronti dei clienti). Gli enti di formazione sottolineano, quali fattori di sviluppo della qualità dell'offerta, diversi aspetti: maggiore interlocuzione tra enti e regione e chiarezza delle strategie regionali; maggiore coinvolgimento delle imprese fin dalla fase di progettazione degli interventi, soprattutto nel campo della formazione continua; maggiori risorse (tempo, addetti, ICT[6], ecc.) per favorire un migliore utilizzo dei dati di valutazione ed una gestione complessivamente migliore del ciclo della formazione; la selezione accurata e la formazione continua degli operatori; l'utilizzo di sistemi informativi complessivi, basati sull'integrazione tra le banche dati esistenti, funzionali all'adozione di misure preventive e di soluzioni immediate alle criticità riscontrate.

L'innovazione mette in gioco una governance multilivello dei sistemi di istruzione, formazione, lavoro, inclusione, che richiede, come indicato anche dalla programmazione FSE 2014-2020, la valutazione appropriata di fabbisogni, risultati ed impatti, la qualificazione e l'empowerment delle istituzioni, del personale e degli stakeholder coinvolti in queste attività, nonché adeguate trasformazioni organizzative per rendere i servizi più integrati ed interoperabili, anche in relazione al più ampio processo di digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni (e-government)[7].

[6] *Information and Communication Technology*

[7] Cfr. Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, *Agire le agende digitali per la crescita, nella programmazione 2014-2020*, Roma, 2014

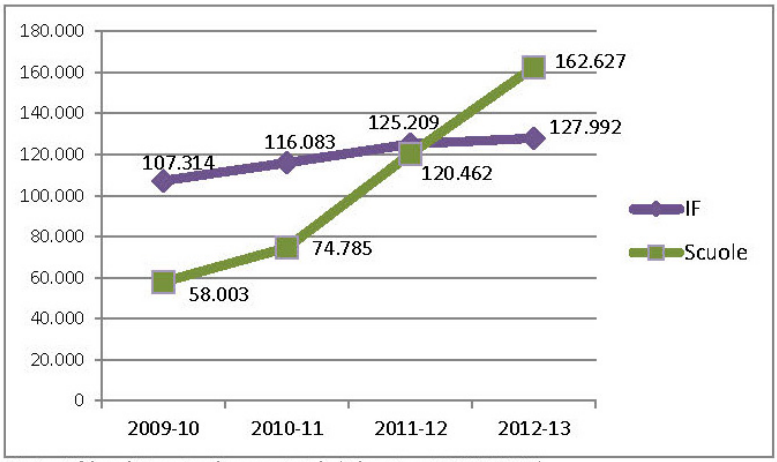
Capitolo II
I percorsi di Istruzione e Formazione Professionale

2.1 La Partecipazione

2.1.1. Introduzione

I dati che emergono dal monitoraggio realizzato dall'Isfol sui percorsi di IFP dell'annualità 2012-13[8] descrivono una filiera che continua a registrare una grande crescita numerica. Il +18% di iscritti dell'ultimo anno ed il +52% rispetto al 2010-12 sono numeri eclatanti. Questa crescita esponenziale sembra essere legata in larga misura alla preferenza, espressa da parte dei giovani in uscita dalla scuola secondaria di primo grado e delle loro famiglie, per un percorso triennale. E' infatti soprattutto l'opzione della triennalità presso gli Istituti Professionali che ha determinato un'impennata nel numero degli iscritti alla IFP.
Con il 2012-13 i percorsi realizzati dalle Istituzioni Formative accreditate si vanno stabilizzando: il passaggio da 125 a 128 mila iscritti sembra denotare l'età matura del sistema, dopo anni di costante sviluppo. Gli iscritti in sussidiarietà invece, dopo essere passati da 75 a 120 mila nel 2011-12, anno in cui tali percorsi hanno cominciato ad avvicendarsi agli "integrati scuola-formazione", subiscono un ulteriore balzo in avanti, crescendo di altre 42 mila unità.

Fig. 2.1 – Evoluzione degli iscritti ai percorsi triennali di IFP (a.f. 2009-13)



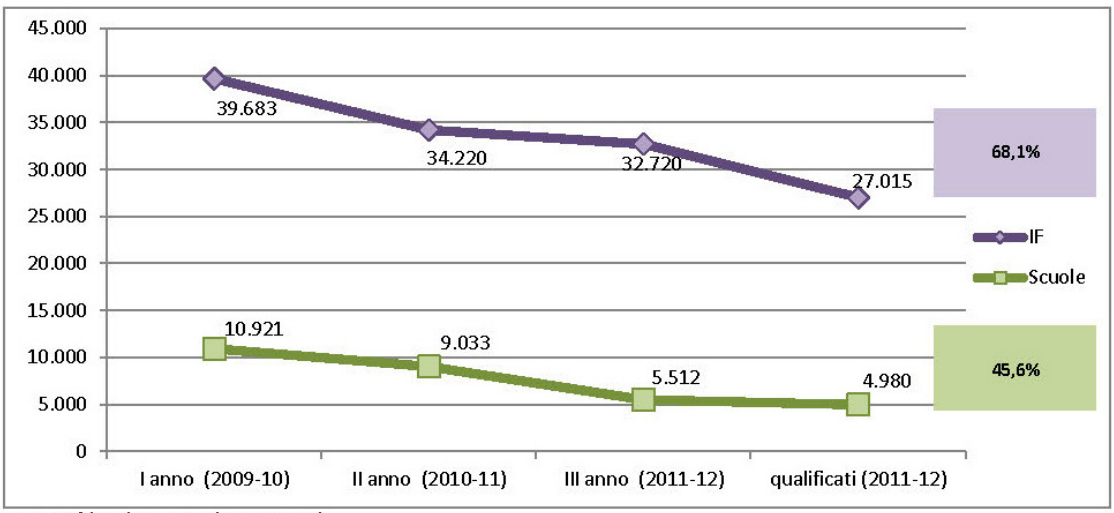
Fonte: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

I dati sembrano disegnare uno scenario di progressiva sostituzione, più che di una reale sussidiarietà, degli interventi IFP realizzati presso le scuole rispetto a quelli erogati dai Centri accreditati. E soprattutto, come detto, l'opzione che lascia aperta la porta per l'acquisizione della

[8] "Istruzione e formazione professionale: una filiera professionalizzante" (XII rapporto)- Isfol Dicembre 2013

qualifica triennale presso gli Istituti Professionali continua a guadagnare terreno anche nei confronti della scelta per i corsi quinquennali degli IPS riformati.
Invece, sul fronte degli esiti formativi, il grafico che segue disegna uno scenario in cui il successo formativo degli iscritti alle Istituzioni accreditate si conferma più evidente rispetto a quello delle scuole, con una percentuale di allievi iscritti al primo anno che arrivano a qualificarsi pari al 68% contro il 45,6% degli allievi dei percorsi scolastici di IFP.

Fig. 2.2 – Esiti formativi dei percorsi triennali di IFP avviati nell'a.f. 2009-10



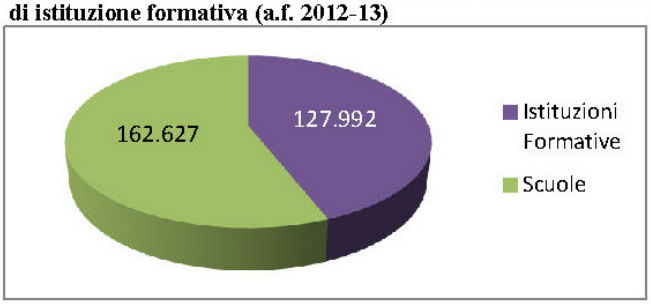
Fonte: Isfol su dati regionali e provinciali

Prima di riepilogare i dati principali e di proporre l'analisi qualitativa e quantitativa, appare opportuno focalizzarsi su alcuni spunti di riflessione. Ora che le qualifiche in uscita sono le stesse (quelle del Repertorio IFP) per entrambe le tipologie di percorsi, è necessario verificare quale delle due Istituzioni (Centri o Scuole) dimostrerà di garantire un maggior grado di occupabilità dei giovani qualificati, in modo da favorirne l'inserimento lavorativo in risposta ai reali fabbisogni del territorio, in un mercato del lavoro che richiede risorse professionalmente pronte e che sappiano già operare in un ambiente organizzativo.
In secondo luogo appare opportuno estendere l'offerta dei percorsi quadriennali all'intero territorio nazionale, dal momento che oltre la metà dei qualificati sceglie di proseguire per acquisire il diploma di IV anno, nei territori in cui questa offerta è erogata. Ciò anche in vista del fatto che la qualificazione rilasciata con il diploma di IV anno, nel quadro dell'European Qualification Framework, è di livello formalmente equivalente al diploma di maturità, rendendola quindi particolarmente appetibile. Tuttavia su questa possibilità influisce negativamente la scarsità di risorse a disposizione.
Va infine compreso quale ruolo possano giocare Scuole possano giocare sul fronte antidispersione, visto che l'attenzione al lavoro di recupero, rimotivazione ed *empowerment*, svolto dagli operatori dei Centri di Formazione, così importante nel condurre a successo formativo molti giovani che provengono da insuccessi scolastici non è una caratteristica comune a tutte le istituzioni scolastiche. Ciò in una congiuntura economico-occupazionale in cui appare cruciale non perdere queste risorse umane trasformandole da costo sociale in un buon investimento per la collettività.

I dati principali

Il totale degli iscritti nel sistema IFP (I-IV anno) ammonta per il 2012-13 a oltre 300 mila unità. Gli iscritti alla IFP svolta a scuola al triennio sono oltre 162 mila (56% del totale iscritti). Gli iscritti presso le Istituzioni Formative accreditate sono, al triennio, quasi 128 mila (44% degli iscritti alla IFP).

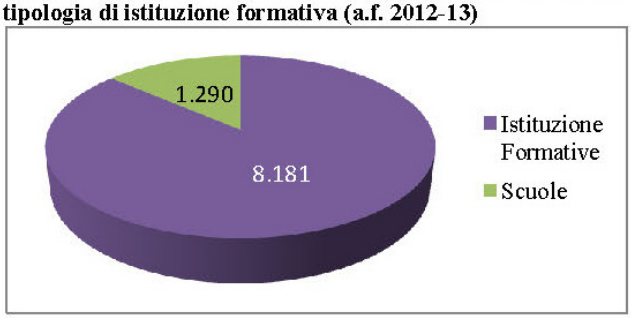
Fig. 2.3 – Distribuzione degli iscritti ai percorsi di IFP per tipologia di istituzione formativa (a.f. 2012-13)



Fonte: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

Sono iscritti al IV anno 9.471 allievi, oltre 8 mila dei quali presso le Istituzioni formative.

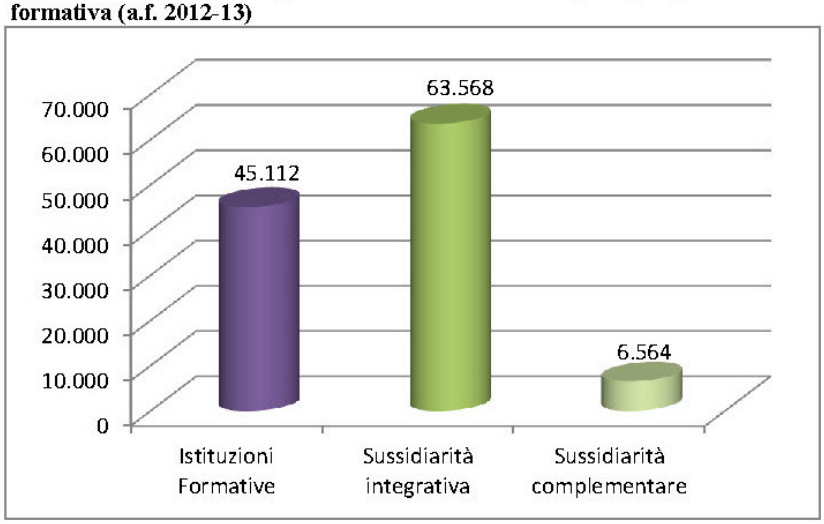
Fig. 2.4 – Distribuzione degli iscritti al IV anno della IFP per tipologia di istituzione formativa (a.f. 2012-13)



Fonte: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

Gli iscritti al primo anno si distribuiscono nel seguente modo: 45 mila presso le Istituzioni Formative (39%), 63 mila e 500 presso le scuole in sussidiarietà integrativa (più del 55%) e 6 mila e 500 in sussidiarietà complementare (quasi il 6%).

Fig. 2.5 – Distribuzione degli iscritti al I anno della IFP per tipologia di istituzione formativa (a.f. 2012-13)



Fonte: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

Dal punto di vista del genere, il sistema IFP registra una leggera prevalenza di maschi (64% contro il 36% di femmine). La prevalenza maschile è più leggera nei Centri di Formazione (57,8% contro 42,2%) che presso le scuole (68,8 di maschi contro il 31,2% di ragazze).

La quota di iscritti che ha optato per la IFP come prima scelta è, come minimo, pari al 46%, corrispondente alla percentuale di 14enni sugli iscritti al primo anno. Nei percorsi delle IF e della sussidiarietà integrativa, la quota dei 14enni iscritti alle IF è pari a 46,2% degli iscritti al primo anno; negli interventi in sussidiarietà complementare i 14enni sono il 35,8% del totale. Queste sono quindi le quote minime dei giovani che hanno optato per la IFP come prima scelta.

La partecipazione dell'utenza di nazionalità straniera è stata pari al 15,5% nei primi tre anni. Si tratta di 41.351 giovani distribuiti tra Istituzioni Formative e scuole, con una leggera predominanza nella prima tipologia (16,5% di iscritti stranieri nelle IF contro il 13% nei percorsi di IFP svolti a scuola.). 2 allievi stranieri su 3 si trovano nelle circoscrizioni Nord.
I qualificati per l'a.f. 2011-12 sono stati 43.850, dei quali poco meno di 32 mila nelle Istituzioni formative e quasi 12 mila nelle scuole. L'aumento è stato del 12,8% rispetto al 2010-11 (+4.987 unità). I diplomati sono stati 5.255 nel 2011-12, contro i 3.740 dell'anno precedente (+1.515 unità).
Sul fronte delle risorse finanziarie, risultano essere stati impegnati dalle Amministrazioni regionali e provinciali oltre 511 milioni di euro ed erogati 467 milioni. Il 60% delle risorse è stato gestito direttamente dalle Amministrazioni regionali, il restante 40% è stato delegato alle Province. Il 43% delle risorse impegnate ed il 44% delle erogate sono di provenienza regionale/provinciale, circa un quarto delle risorse provengono dal Ministero del Lavoro, un altro quarto dall'utilizzo del FSE.

2.1.2. Il contesto e i dispositivi normativi

Come è noto, la messa a regime del sistema di IFP è da ascriversi ai due Accordi del 2011 siglati in Conferenza Stato-Regioni il 27 luglio riguardanti, l'uno, gli "atti necessari per il passaggio a nuovo ordinamento dei percorsi di IFP" - che definisce il Repertorio nazionale delle qualifiche e dei

diplomi di IFP – e l'altro, concernente la classificazione, per aree professionali, dell'offerta di istruzione e formazione. Il primo Accordo presenta una serie di importanti documenti che riguardano gli aspetti metodologici per il continuo aggiornamento degli standard di competenza tecnico professionale, aggiungendo il tassello mancante delle competenze di base per il III e IV anno dei percorsi di IFP e introducendo nuovi modelli di attestato di qualifica e di diploma professionale, nonché quelli per l'attestazione intermedia delle competenze[9].

A tale proposito va anche evidenziato come sia proseguito il lavoro interistituzionale di lettura dei fabbisogni locali dei territori che ha portato all'arricchimento del Repertorio delle 21 qualifiche con la nuova figura dell'Operatore del mare e delle acque interne, introdotta dall'Accordo del 19 gennaio 2012[10]. Tale documento contiene, inoltre, la rivisitazione delle competenze relative alla figura professionale dell'Operatore del benessere, Indirizzo "Estetica", che, come si vedrà nel contributo sui qualificati, si riferisce ad una delle figure professionali a maggiore diffusione nazionale tra i giovani che scelgono i percorsi di IFP.

Il secondo Accordo del 27 luglio 2011 presenta invece la correlazione delle figure del repertorio nazionale dell'offerta di IFP alle aree economico-professionali secondo le classificazioni NACE e ISCO. In tal modo le qualifiche e i diplomi sono stati riportati a 7 Aree professionali quali l'Agroalimentare, Manufatturiera e Artigianato, Meccanica, impianti e costruzioni, Cultura, informazione e tecnologie informatiche, Servizi commerciali, trasporti e logistica, Turismo e sport e Servizi alla persona, permettendo quindi una maggiore leggibilità delle figure professionali anche nell'ottica della possibile verticalizzazione dei percorsi di IFP (ad es. negli IFTS o nei percorsi post diploma-qualifica) e diventando un referenziale a livello nazionale per il mondo produttivo.

Nell'ottica di costruire un sistema formativo per i giovani che superasse la segmentazione del passato garantendo la possibilità di proseguire i percorsi all'interno di una "filiera lunga tecnico-professionale", vanno considerati con attenzione gli sviluppi normativi che riguardano l'ambito della formazione tecnica superiore. La norma[11] prevede infatti l'accesso diretto agli IFTS per i diplomati dei percorsi quadriennali di IFP mentre per i giovani qualificati nei percorsi triennali è possibile previo accertamento delle competenze in ingresso. Nell'ottica della prosecuzione per i giovani dei percorsi di IFP risulta rilevante il contributo apportato dal decreto del MIUR-MLPS del 7 febbraio 2013 sulla "definizione dei percorsi di specializzazione tecnica superiore" che riorganizza i percorsi IFTS in base alla individuazione di nuove 20 specializzazioni di questa filiera, alla loro descrizione in termini di competenze, abilità e conoscenze e alle indicazioni descrittive e metodologiche per la definizione degli standard di competenze tecnico professionali e di quelle comuni.

Per quanto concerne la nuova offerta di corsi ITS, la definitiva messa a regime è avvenuta attraverso l'adozione delle Linee Guida previste dall'art. 52 della legge n.35/2012 sulle "misure di semplificazione e promozione dell'istruzione tecnico-professionale e degli Istituti tecnici Superiori (ITS)". Come è noto, in tema di accesso ai corsi, i giovani diplomati in esito ai percorsi quadriennali di IFP possono accedere agli ITS previo conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore tramite la frequenza di un apposito corso annuale, a carico delle Regioni, e realizzato in integrazione tra le scuole e le agenzie formative.

Sul versante dell'istruzione secondaria tecnica e professionale riformata, nel 2012 due provvedimenti normativi, nella fattispecie i decreti interministeriali MIUR-MEF 24 aprile 2012, hanno provveduto ad articolare ulteriormente le aree di indirizzo del triennio degli istituti tecnici e degli istituti professionali in un numero di opzioni incluse in un apposito elenco nazionale. I

---

[9] Si veda ISFOL, ISFOL, *I percorsi di IFP nell'anno della sussidiarietà (a.f. 2011/2012). Rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere.* Roma, *dicembre 2012.* Isfol 2012a (http://isfoloa.isfol.it/bitstream/123456789/492/1/Crispolti_Scalmato_Spigola_Zagardo_Percorsi%20di%20IFP_2011_2012.pdf, cap. 2 e nel presente contributo la Tabella 2.1

[10] Tale Accordo è stato recepito dal decreto interministeriale MIUR/MLPS del 23 aprile 2012.

[11] Si tratta dell'art. 10, comma 1, DPCM 25 gennaio 2008.

repertori, che erano previsti dai relativi decreti di riforma, potranno essere aggiornati periodicamente per rispondere meglio a nuovi fabbisogni formativi del territorio. Questo possibile rafforzamento degli istituti professionali potrebbe incidere anche sul versante dell'offerta di IFP in sussidiarietà da essi realizzata, in base alle scelte operate dalle singole Regioni contestualmente all'Accordo del 16 dicembre 2010 sugli "Organici raccordi tra i percorsi degli istituti professionali e quelli di istruzione e formazione professionale". Come è noto, gli Istituti Professionali che realizzano l'offerta sussidiaria integrativa permettono agli studenti iscritti ai corsi quinquennali riformati di acquisire, al termine del terzo anno, anche i titoli di qualifica professionale corrispondente; gli Istituti che invece attivano la sussidiarietà complementare permettono agli allievi di conseguire i titoli di qualifica e diploma professionale dei percorsi di IFP, di competenza regionale. In tal modo anche gli IP quinquennali possono rilasciare le 22 qualifiche triennali e le 21 quadriennali dell'offerta nazionale di IFP.

Le prime classi di IFP in sussidiarietà integrativa o complementare, realizzate dagli Istituti Professionali sono state avviate nell'a.f. 2011-12, sulla base di specifici accordi territoriali tra i competenti Assessorati delle Regioni e gli Uffici scolastici regionali (USR)[12]. Al termine dell'anno formativo 2013-14 sono arrivati a qualifica i primi giovani che hanno intrapreso i percorsi in regime di sussidiarietà. In tal senso la nota del MIUR del 17 ottobre 2013 prevede che gli USR si raccordino con gli assessorati regionali al fine di concordare le modalità di ammissione e di svolgimento dei primi esami di qualifica del repertorio di IFP in sussidiarietà, essendo tra l'altro terminato nel 2012-13 il periodo in cui gli istituti professionali potevano ancora rilasciare, in regime di surroga, le qualifiche del vecchio ordinamento.

Nell'ambito della sussidiarietà, particolare attenzione andrà rivolta all'analisi di modalità e capacità organizzative e metodologiche messe in campo per la realizzazione dei percorsi realizzati dagli IP[13] attraverso il monitoraggio, a medio e lungo termine, dei risultati formativi e occupazionali dei qualificati in uscita dalle strutture formative.

La reciproca complementarità didattica ed organizzativa tra i percorsi di IFP realizzati dalle istituzioni formative e quelli svolti dalle scuole, realizzata in maniera funzionale ed efficace, dovrà comportare per i giovani una uguaglianza di opportunità formative e occupazionali, nonché l'offerta di percorsi caratterizzati strategicamente da metodologie didattiche attive, laboratori e stage ben organizzati al fine di formare qualificati e diplomati che, a prescindere dal tipo di struttura scelta, esprimano un potenziale di professionalizzazione che permetta loro di inserirsi agevolmente nel mondo del lavoro.

Sul fronte dell'apprendistato, il primo Accordo del 27 luglio 2011, in base al testo Unico dell'Apprendistato[14], rappresenta anche il riferimento per la regolamentazione dell'apprendistato di I livello recentemente riformato. Si prevede infatti la possibilità, per i giovani under 18 che scelgono questa misura, di conseguire la qualifica (triennale) o il diploma professionale (quadriennale) del Repertorio dell'offerta di IFP mediante tale contratto. In quest'ambito, l'Accordo del 15 marzo 2012 stabilisce quindi che le qualifiche e i diplomi professionali che si possono acquisire in apprendistato siano quelli previsti dal Repertorio nazionale dell'offerta di IFP, come da Accordo del 27 luglio e successive integrazioni. Prevede inoltre che le figure riferite alle 22 qualifiche e ai 21 diplomi possano essere articolati in specifici profili regionali. Sempre in base all'Accordo del marzo 2012, i riferimenti per l'apprendistato di I livello relativamente agli standard

[12] Gli Accordi territoriali tra Regioni e USR per la realizzazione di percorsi di IFP in regime di sussidiarietà stipulati hanno riguardato le Regioni Veneto, Friuli Venezia Giulia, Puglia, Sicilia, Lombardia, Marche, Liguria, Lazio, Molise, Umbria, Piemonte, Campania, Toscana, Emilia Romagna, Basilicata e Calabria, Abruzzo e Sardegna. Di queste, la Regione Sicilia ha optato per la realizzazione di percorsi relativi all'offerta sussidiaria integrativa (tipologia A) e complementare (tipologia B); le Regioni Lombardia, Friuli Venezia Giulia e Veneto hanno scelto la sola tipologia B, mentre le restanti hanno optato per la sola tipologia A.

[13] A tal fine, l'intesa sulle linee guida per gli organici raccordi ha previsto il lavoro di un Gruppo Paritetico con il compito di seguire l'attuazione delle linee guida attraverso il monitoraggio e il confronto con le parti sociali. Tale Gruppo è stato costituito dal MIUR e ne fanno parte, oltre allo stesso MIUR, il MLPS, il MEF, i rappresentanti del Coordinamento tecnico della IX Commissione della Conferenza delle Regioni, dell'ANCI, dell'UPI.

[14] Decreto legislativo n. 167/2011, art. 3.

minimi sulle competenze di base sono, inoltre, come per i percorsi di IFP, quelli del regolamento sull'Obbligo di Istruzione e, per le competenze tecnico-professionali, quelli già contenuti nell'Accordo del luglio 2011. Per quanto riguarda il monte orario di formazione, i percorsi formativi in apprendistato devono svolgersi internamente o eternamente all'azienda, per una quota oraria non inferiore a 400 ore annue, con la possibilità del riconoscimento dei crediti in ingresso per gli apprendisti over 18. E' prevista la possibilità di ulteriore formazione aziendale, nel rispetto del Piano formativo dell'apprendista, mentre per quanto attiene all'aspetto certificatorio, le modalità e i modelli di rilascio degli attestati di qualifica e diploma professionale e di competenze, anche nel caso di interruzione del percorso formativo, fanno riferimento all'art. 20 del D. Lgs. N. 226/2005 sul II ciclo del sistema di Istruzione e formazione.

L'aspetto certificatorio dell'apprendimento formale, non formale e informale, come richiesto dall'Europa, diventa un aspetto di grande rilevanza per favorire l'accesso dei cittadini nel mercato del lavoro anche attraverso una costante valorizzazione del capitale disponibile. In questo senso, la misura dell'apprendistato, nel 2012, ha rappresentato, attraverso il lavoro interistituzionale, un fattore trainante finalizzato alla necessaria integrazione delle politiche e misure sull'istruzione, la formazione e il lavoro nell'ottica di rispondere meglio alla crisi economica e produttiva del nostro Paese. Con l'Accordo del 19 aprile 2012[15], infatti, riguardante la definizione "di standard minimi nazionali di certificazione delle competenze comunque acquisite nel sistema dell'apprendistato", si condividono definizioni, principi, metodologie e standard minimi per un sistema nazionale di certificazione delle competenze acquisite in contesti formali, informali e non formali, nonché le fasi del processo di certificazione, gli elementi minimi che costituiscono il certificato e i requisiti essenziali dei soggetti deputati alla certificazione.

Si è in questo modo avviato il lavoro sulle norme generali e gli standard minimi per un sistema nazionale di certificazione delle competenze, come peraltro previsto all'art. 4 della recente Riforma del lavoro (L. n. 92/2012, art 4, cc 58 e 68), che ha portato al Decreto legislativo n. 13/2013. E' quindi in continuo e progressivo sviluppo il lavoro interistituzionale[16] finalizzato all'armonizzazione e raccordo, sempre in base all'art. 4 della Riforma del Lavoro[17], di tutte le politiche per l'apprendimento permanente, incluse quelle della istruzione scolastica e del sistema di IFP, dell'Università e dei percorsi ITS, dell'apprendistato, dei Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA), nonché dei servizi per il lavoro e le imprese, anche attraverso l'organizzazione di reti territoriali per l'apprendimento permanente. L'impegno dello Stato e delle Regioni e P.A., nonché delle parti sociali, prosegue anche nell'ambito della referenziazione italiana ai livelli dell'European Qualification Framework (EQF), che prevede la referenziazione al livello 3 e 4 rispettivamente per l'attestato di qualifica triennale di operatore e per il diploma professionale quadriennale di tecnico. Con l'Accordo in Conferenza Unificata del 20 dicembre 2012 è stato adottato il I Rapporto di referenziazione delle qualificazioni al Quadro Europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente, recepito nel decreto del 2013. In tal modo anche l'Italia si doterà di un codice di riferimento comune per i sistemi di istruzione e formazione e permetterà ai propri cittadini la lettura e il riconoscimento delle competenze acquisite anche a livello europeo.

[15] Recepito con decreto interministeriale del 26 settembre 2012.

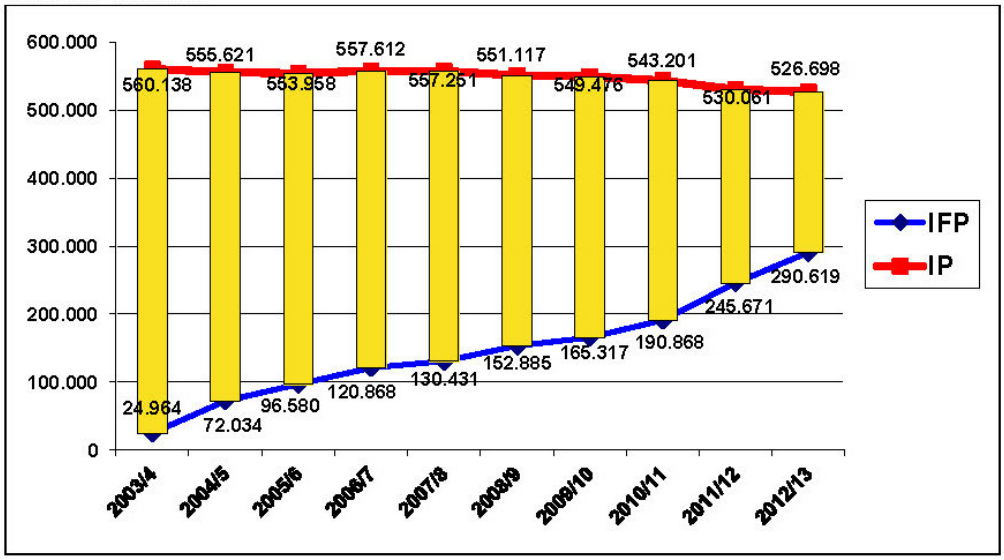
[16] L'impegno interistituzionale continua a realizzarsi in atti e documenti normativi che riguardano, oltre il già citato sistema nazionale di certificazione, anche gli IFTS/ITS, l'apprendimento permanente e la promozione delle reti territoriali, l'orientamento, nonché l'EQF, i quali sono oggetto di regolamentazioni nazionali e di specifici Accordi e Intese in Conferenza Unificata.

[17] Art. 4, cc. 51-61 e 64-68.

2.1.3. L'offerta e la partecipazione ai percorsi

Con il superamento delle 300mila unità di iscritti (comprensivi di iscritti ai triennali e ai quadriennali), il sistema della IFP è arrivato a coprire, nell'anno formativo 2012-13, l'11,4% del totale degli studenti dell'Istruzione secondaria di II grado. In riferimento ai soli percorsi triennali, gli oltre 290mila iscritti segnano un aumento di 45mila unità sull'anno precedente, con un consistente incremento del 18,3%. Anche in rapporto alla filiera dell'Istruzione professionale, da sempre la più affine per campi di attività, l'IFP guadagna terreno, prefigurando in anni futuri scenari in cui non sia improbabile un sorpasso di iscritti.

Fig. 2.6 – Iscritti ai percorsi triennali di IFP e ai corsi quinquennali di Istruzione professionale, a.f. 2003/4-2012/13



Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR) e dati MIUR

L'aver superato questo traguardo non sorprende perché, dal loro esordio, i percorsi di Istruzione e formazione professionale hanno registrato una crescita costante di iscritti. Sono stati, infatti, percepiti come strumento di accesso al mondo del lavoro e leva di promozione sociale, sostenendo con continuità il processo formativo di apprendimento per l'inclusione. L'azione della IFP tocca, in primo luogo, gli studenti a rischio di abbandono, rafforzandone l'inserimento lavorativo e venendo incontro a una domanda non ancora adeguatamente soddisfatta. Si tratta di giovani, sovente disorientati e con una scarsa consapevolezza dei propri mezzi, i quali trovano in questi percorsi una chance di integrazione professionale e sociale. Ciononostante, vi sono nella IFP sempre più ragazzi con percorso "regolare" (attualmente i 14enni sono il 46,2% degli iscritti al 1° anno), i quali non decidono per ripiego ma per scelta primaria. A consolidare il percorso di qualifica contribuisce indirettamente il completamento del profilo verticale della IFP, che si realizza, in primo luogo, con l'estensione a nuove regioni dei "quarti anni", equiparati ai percorsi quinquennali dell'istruzione nel quadro dell'*European Qualification Framework*.

Un altro elemento chiave per la comprensione del successo della IFP è l'efficacia della lotta agli abbandoni.

Su questo argomento pesano gli ultimi dati Eurostat[18] che indicano il tasso di abbandono scolastico per Italia in misura del 17,6%, con 758mila *early school leavers*[19]: lo 0,6% in meno rispetto all'anno precedente ma, comunque, distante dal traguardo del 10% fissato dalla *Strategia Europea 2020.*

Premessa necessaria all'uso dello strumento della IFP per limitare i *drop out* del sistema è la qualità del sistema stesso, ottenuta, *in primis*, attraverso la continuità nell'erogazione delle risorse e, in secondo luogo, mediante il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni dei percorsi in tutte le regioni. Su questa linea rimane essenziale la definizione articolata dei livelli degli *standard* minimi formativi, richiesti per la spendibilità nazionale dei titoli professionali conseguiti in esito ai percorsi formativi (ma anche ai fini dei passaggi dai percorsi formativi ai percorsi scolastici), adottando, su iniziativa del MIUR, il regolamento previsto all'articolo 15, comma 4, del D.Lgs. 226/05 e dall'articolo 7, comma 1, lettera *c)*, della legge 28 marzo 2003, n. 53.

L'importanza della qualità formativa ha ricadute dirette sul buon funzionamento del mercato del lavoro. Excelsior 2013 rileva che ogni anno migliaia di posizioni lavorative rimangono vacanti, mentre una quota consistente delle assunzioni programmate dalle imprese risultano di difficile reperimento. Sono le figure professionali più rare, segnalate tra quelle scientifiche e a elevata specializzazione, ma anche tra quelle operaie specializzate che attingono al bacino di formazione della IFP. Tra esse, il 29,8% è ricercata in altre provincie[20]. Allo stato attuale, la richiesta di qualificati e diplomati IFP, secondo Excelsior 2013, è di circa 69mila unità (oltre 37mila tra i non stagionali). Excelsior riconosce che la percentuale di assunzioni considerate di difficile reperimento per l'inadeguatezza dei candidati è, per l'IFP (7,7%), in linea con quella riscontrata nell'istruzione secondaria superiore (8,1%)[21] e nel livello universitario (8%).

Sul versante dell'occupabilità, diverse indagini concordano sul fatto che i percorsi di IFP permettono un primo contatto positivo con il lavoro, motivando i ragazzi a rimanere nei circuiti di apprendimento delle competenze: alcune tra le più recenti sono quelle dell'Isfol[22], dell'Ires[23] e del Cnos[24] che mostrano una sostanziale parità o un successo nell'inserimento lavorativo dei qualificati rispetto ai diplomati, una maggiore rapidità di inserimento (più stabile di quello dei licenziati dalla scuola media) e una maggiore propensione a svolgere un'occupazione coerente.

Non appare pertanto più possibile negare che l'Istruzione e formazione professionale abbia trovato con successo una sua collocazione all'interno del sistema educativo, mostrando uno sviluppo che non trova corrispondenza in altre filiere del secondo ciclo: al primo anno dell'a.f. 2012/13, si rileva che gli allievi di IFP delle istituzioni scolastiche in sussidiarietà integrativa e complementare costituiscono, ormai, quasi la metà (46%) del totale degli studenti di primo anno dell'Istruzione professionale.

In questo quadro di crescita complessiva si registra, tuttavia, un elemento di incertezza: per la prima volta, al primo anno di corso, gli iscritti alla IFP sono diminuiti del 4,6% rispetto all'a.f. 2011/12 (5.597 unità in meno). In particolare, il calo si è riscontrato nelle istituzioni scolastiche in sussidiarietà integrativa (-7,9%) e, più contenuto, nelle istituzioni formative (-1,5%), mentre crescono le presenze nelle istituzioni scolastiche in sussidiarietà complementare (+ 12,2).

---

[18] Eurostat, *Passi avanti nella lotta contro l'abbandono scolastico e nella diffusione dell'istruzione superiore, ma sempre più spesso i maschi restano indietro*, Bruxelles, 11 aprile 2013 http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-324_it.htm

[19] Gli *early school leavers*, corrispondono alle persone che abbandonano precocemente la scuola e non sono incluse in programmi di formazione. Il loro numero riflette il tasso di abbandono scolastico come percentuale della popolazione tra i 18 e i 24 anni che ha terminato soltanto l'istruzione secondaria inferiore o possiede un livello di istruzione ancora più basso e non partecipa più al sistema di istruzione o formazione.

[20] Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2013, Tavola 67 http://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_jumi&fileid=3&Itemid=58

[21] Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2013, Tavola 118 http://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_jumi&fileid=3&Itemid=58

[22] ISFOL *Occupati dalla formazione. Seconda indagine nazionale sugli esiti occupazionali dei qualificati nei percorsi di IeFP* maggio 2014; ISFOL, *Gli esiti formativi e occupazionali dei percorsi triennali*, Seminario Isfol dalla formazione al lavoro, Roma, 22.6.2011.

[23] Anna Teselli, Ires nazionale, *L'efficacia della Formazione professionale per i giovani*, Donzelli editore, Roma, giugno 2011.

[24] Guglielmo Malizia, Vittorio Pieroni, *L'inserimento dei giovani qualificati nella FPI*, Sede Nazionale del CNOS-FAP, 2012.

Sulla contrazione nel numero di iscritti a scuola in sussidiarietà integrativa pesano le difficoltà organizzative, didattiche e strutturali[25] che ostacolano la tenuta unitaria del percorso quinquennale con quello per la qualifica. A ciò si aggiunge il fatto che tali percorsi possano essere considerati "troppo pesanti, teorici e impegnativi" da un'utenza a rischio di abbandono[26]. Riguardo alla mancata crescita nelle istituzioni formative, il fenomeno è da interpretare come una difficoltà dei sistemi regionali a reperire risorse aggiuntive per soddisfare la domanda di formazione più che una carenza di interesse per questo canale. In tal senso, all'atto delle preiscrizioni per il successivo a.f. 2013-14, gli studenti degli istituti secondari inferiori che hanno scelto di proseguire presso le istituzioni formative accreditate dalle regioni erano dati in forte aumento (+40,9%) rispetto all'anno precedente[27]. Pur nondimeno, si rileva negli ultimi anni una persistente tendenza a ridurre le limitate risorse destinate al settore, con un ridimensionamento degli interventi da parte delle Regioni. Non in tutte le Amministrazioni, infatti, l'IFP è considerata come una componente stabile e strutturale nei bilanci regionali, anche quando si rafforza la consapevolezza dell'insufficiente inclusività e/o della fragilità dei canali tradizionali del sistema educativo.

Nonostante la quota di *early school leavers* e NEET si concentri nel Meridione, è al Nord che si segnala la metà di tutti gli iscritti ai percorsi triennali di qualifica, con il 77% del totale nazionale degli allievi frequentanti le istituzioni formative e appena il 27% del totale nazionale iscritto a percorsi di IFP svolti nelle istituzioni scolastiche. Nel Settentrione troviamo anche il 64,6% dei qualificati triennali del nostro Paese (il 77,9% di tutte le IF) e l'80,1% dei diplomati quadriennali, mentre al Sud e nelle Isole prevalgono nei percorsi triennali le istituzioni scolastiche (49% del totale nazionale degli iscritti nelle IS) su quelle formative (appena il 12,4% degli iscritti nelle istituzioni formative in Italia).

Malgrado sia ormai consolidato in altre parti del Paese un sistema educativo pubblico allargato, la scelta pressoché unica della scuola avviene al Sud anche quando un numero significativo di giovani si iscrive senza frequentare. Ciò avviene in un contesto nel quale non si ferma la tendenza ad accrescere con materie teoriche[28] le ore del piano di studi degli istituti professionali, mentre le scuole trovano ancora difficoltà nel realizzare l'alternanza scuola-lavoro[29] e una didattica per competenze. Si attende, pertanto, un chiarimento dei dubbi circa l'effettiva capacità del sistema scolastico di "qualificare" un numero consistente di studenti senza perderli.

Dalle quattro regioni che finora hanno completato i loro percorsi di qualifica in sussidiarietà secondo le indicazioni previste[30] (Lombardia, Marche, Toscana e Valle d'Aosta), sembra emergere una criticità comune proprio riguardo agli esiti. In queste regioni, gli ultimi dati sui qualificati del 2013 dei percorsi triennali della IFP ci mostrano che avrebbero ottenuto una qualifica regionale il 75% degli iscritti a scuola al 3° anno e il 49,2% degli iscritti a scuola tre anni prima (meno di 1 su 2); ma il problema dell'insuccesso a scuola è soggetto ad aggravarsi ulteriormente se si tiene conto delle immissioni di studenti dai percorsi tradizionali nel percorso "sussidiario", integrativo o complementare. Tali immissioni, che possono avvenire durante tutto il triennio, rendono ancora più

---

[25] Censis, *Rapporto sulla situazione sociale del Paese 2013*, Franco Angeli, Roma, Novembre 2013, p. 119. Il Censis ha previsto, nell'ambito dell'annuale indagine sui dirigenti scolastici un approfondimento sui percorsi di IFP, finalizzato a rilevare l'opinione dei dirigenti degli istituti professionali sul loro andamento nella scuola. All'indagine hanno risposto 207 istituti professionali.

[26] Ibid, p.119.

[27] Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Direzione Generale per gli Studi, la Statistica e per i Sistemi Informativi – Servizio Statistico, *Focus "Le iscrizioni al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione"*, anno scolastico 2013/2014 (aprile 2013), p. 9 e anno scolastico 2012/2013 (marzo 2012), p.5. Non si dispongono di analoghe fonti per l'anno precedente. http://hubmiur.pubblica.istruzione.it/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/2920554a-a16e-473e-9dac-e0a21d418d26/focus240413_all.pdf e http://hubmiur.pubblica.istruzione.it/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/c3dae32c-2c2e-4d0d-9299-9d935f5166ac/focus_iscrizioni_as_2012_2013.pdf

[28] Si fa riferimento, in particolare al Dpr. 87/10 e alla legge 8 novembre 2013, n. 128. Mentre il primo ha portato ad una concentrazione delle materie teoriche al primo biennio, riducendo l'impiego dei laboratori e rendendo meno agevoli le "curvature" della sussidiarietà integrativa, il secondo aumenta le ore di Geografia generale ed economica al biennio iniziale degli istituti professionali e tecnici.

[29] I dati del recente Monitoraggio Indire sull'alternanza scuola-lavoro mostrano che il 71,7 degli studenti degli istituti professionali non è coinvolto in attività di alternanza scuola-lavoro. Indire, Miur, *Alternanza scuola lavoro, binomio possibile*? Monitoraggio 2013, Sintesi http://www.tuttoscuola.com/newsletter/allegati/ts_news_610-610005.pdf

[30] DPR 87/10. In tali Regioni la sussidiarietà ha condotto ai primi qualificati già nel 2013.

grave l'esposizione reale all'insuccesso. A questo aspetto si aggiunge la delicata questione della standardizzazione degli esami, in primo luogo, da rendere omogenei tra IF e IS. Ad ottobre 2013 risultava che, insieme alle quattro regioni sopra citate (le quali hanno, ovviamente, normato gli esami) poche altre avevano potuto regolare nel dettaglio la materia delle prove. Erano 8 su 19 (presenti soprattutto nel Meridione) quelle che stavano elaborando la struttura e le commissioni degli esami, mentre 3 segnalavano la possibilità di ulteriori aggiustamenti a una normativa già regolata nelle sue linee essenziali.

Tab. 2.1 Percorsi di IFP per circoscrizione territoriale e per istituzione educativa - a.f. 2011/12 e 2012/13

Regioni	Totale percorsi a.f. 2012-13	Di cui presso Istituzioni formative	Di cui presso Istituzioni scolastiche	Totale percorsi a.f. 2011-12	scarto tra 2012-13 e 2011-12 (%)
Nord-Ovest	4.012	2.800	1.212	3.612	11,1
Nord-Est	3.004	2.109	895	2.450	22,6
Centro	2.462	637	1.825	1.565	57,3
Sud	3.257	312	2.945	2.620	24,3
Isole	1.243	509	734	842	47,6
Totale	***13.978***	***6.367***	***7.611***	***11.089***	***26,1***

Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

La presenza sul territorio dei percorsi attivati nell'a.f. 2012/13 per le annualità del triennio si accresce del 26,1%. Quelli delle Istituzioni formative aumentano (+8,7%) ma quelli delle Istituzioni scolastiche lo fanno a un ritmo superiore (+45,5%). Il più consistente aumento nel numero dei percorsi è riscontrato nel Centro Italia (+57,3%), mentre il Nord-Ovest mostra i minori incrementi (+11,1) pur partendo da una più ampia base di percorsi. Le Istituzioni formative hanno diminuito la presenza degli iscritti per percorso: 20,1 iscritti per classe contro una media di 21,4 nel precedente a.f. 2011/12. Nello stesso periodo, gli iscritti di IFP nelle scuole sono diminuiti da 22,3 a 21,4 per classe. Nel passato anno formativo, le Regioni che superavano i 1.000 percorsi erano 3; oggi sono 7, a testimonianza di una più ampia diffusione della IFP sul territorio.

Tab. 2.2 - Iscritti di IFP per regione, per anno e per istituzione educativa - a.f. 2012/13

Regioni	Totale iscritti a.f. 2012-13	Di cui presso Istituzioni formative	Di cui presso Istituzioni scolastiche	Di cui iscritti I anno	Di cui iscritti II anno	Di cui iscritti III anno
Piemonte	25.827	15.587	10.240	12.403	10.384	3.040
Valle D'Aosta	643	203	440	190	260	193
Lombardia	52.069	39.184	12.885	20.187	17.079	14.803
Bolzano	5.276	5.276	0	2.487	1.580	1.209
Trento	4.864	4.864	0	1.648	1.587	1.629
Veneto	21.598	20.052	1.546	8.156	7.401	6.041
Friuli Venezia Giulia	4.263	3.924	339	1.602	1.637	1.024
Liguria	5.576	2.058	3.518	2.602	2.075	899
Emilia Romagna	21.741	7.335	14.406	7.957	10.163	3.621
Toscana	18.399	2.750	15.649	6.345	6.030	6.024
Umbria	3.124	139	2.985	1.557	1.428	139
Marche	9.012	432	8.580	3.381	3.020	2.611
Lazio	21.765	10.316	11.449	8.112	7.190	6.463
Abruzzo	5.244	473	4.771	2.090	1.666	1.488
Molise	795	99	696	371	236	188
Campania	23.515	0	23.515	9.809	8.225	5.481
Puglia	24.403	2.272	22.131	9.677	7.896	6.830
Basilicata	1.834	60	1.774	918	856	60
Calabria	11.893	2.047	9.846	2.780*	2.700	6.413
Sicilia	28.778	10.921	17.857	14.650	11.320	2.808
Sardegna	0	0	0	0	0	0
Nord-Ovest	84.115	57.032	27.083	35.382	29.798	18.935
Nord-Est	57.742	41.451	16.291	21.850	22.368	13.524
Centro	52.300	13.637	38.663	19.395	17.668	15.237
Sud	66.006	4.951	61.055	25.645*	21.579	20.460
Isole	28.778	10.921	17.857	14.650	11.320	2.808
Totale	**290.619**	**127.992**	**162.627**	**116.922***	**102.733**	**70.964**

Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

* Il dato della Calabria differisce da quello riportato nelle tabelle degli iscritti per anno presenti nell'allegato statistico in quanto è stato fornito senza le relative disaggregazioni.

La tabella mostra una crescita generale in 17 Regioni e P.A. su 21 rispetto al precedente anno formativo. A segnare una diminuzione sono solo la P.A. di Trento e le Regioni Friuli-Venezia Giulia, Puglia e Sardegna. Gli incrementi maggiori si riscontrano al Centro (+43,8%), segnalati specialmente nell'ambito delle istituzioni scolastiche (+157%). Le quattro regioni con il maggior numero di iscritti risultano essere Lombardia, Sicilia, Piemonte e Puglia, che da sole coprono il

45,1% dell'offerta. Il 56% degli iscritti dell'a.f. 2012/13 frequenta le istituzioni scolastiche, quando l'anno precedente era il 49%.

Riguardo al genere, si rileva che si iscrivono alla IFP più maschi che femmine (64% di maschi iscritti al triennio). Tale divario si estende se consideriamo solo le istituzioni scolastiche, dove la quota raggiunge il 68,8%, quando la presenza maschile nella scuola secondaria di secondo grado si attesta intorno al 51% e, in particolare, quella nella Istruzione professionale raggiunge il 57%. Lo scarto si riduce nelle istituzioni formative. La presenza delle ragazze si accentua al Centro, nel Sud e nelle Isole. Qui, le punte più alte riguardano la Sicilia, dove gli equilibri sono modificati dal notevole numero degli iscritti ai percorsi di "Operatori del benessere", a maggioranza femminile.

Ciò richiama, per un verso, il peso crescente dei corsi a minore costo di gestione in un tempo nel quale le erogazioni per il finanziamento delle istituzioni formative sono ridotte e non regolari e, per altro verso, le difficoltà delle Amministrazioni a intervenire per razionalizzare l'offerta. A questa prospettiva non può essere estranea la considerazione dei costi standard dei percorsi della IFP che vede le istituzioni formative esporre costi minori (-22%) delle istituzioni scolastiche[31]. In relazione alle ripartizioni territoriali, la differenza tra il Nord e il resto del Paese è espressa, nel Settentrione, dalla scelta di parametri più specifici e articolati, in grado di indirizzare verso una maggiore efficienza del sistema. Appare il ritardo delle regioni del Sud che utilizzano esclusivamente il parametro del costo annuale complessivo per percorso quando, al Nord, la maggior parte delle regioni si è già orientata verso l'adozione del parametro ora/corso. Si può, inoltre, osservare che al Nord, dove il peso della IFP delle istituzioni formative è maggiore che nel resto d'Italia, la differenza del costo annuale allievo delle istituzioni formative rispetto a quello degli istituti professionali è più ampia (-24,5% contro il -18,3% del Centro e il 20,6% del Meridione).

Tab. 2.3 - Percentuale di 14enni sul totale degli iscritti di I anno per ripartizione territoriale nell'a.f. 2012-13

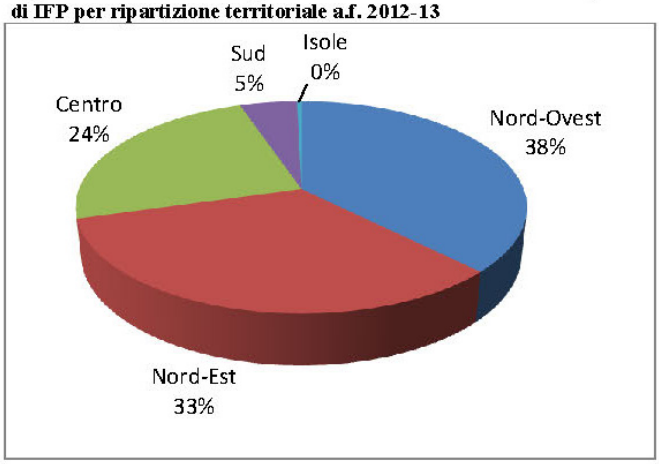
Circoscrizioni	Iscritti IF	14enni IF (v.a.)	14enni IF (%)	Iscritti sussidiarietà integrativa (v.a.)	14enni sussidiarietà integrativa (v.a.)	14enni sussidiarietà integrativa (%)	Iscritti sussidiarietà complem. (v.a.)	14enni sussidiarietà complem. (v.a.)	14enni sussidiarietà complem. (%)
Nord-Ovest	22.417	11.464	51,1	7.554	3.422	45,3	37	17	45,9
Nord-Est	12.782	5.544	43,4	8.121	3.634	44,7	947	332	35,1
Centro	4.084	1.325	32,4	15.182	8.349	55,0	129	49	38,0
Sud	1.263	508	40,2	22.704	9.324	41,1	n.d.	n.d.	n.d.
Isole	4.566	2.000	43,8	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Totale	***45.112***	***20.841***	***46,2***	***53.561***	***24.729***	***46,2***	***1.113***	***398***	***35,8***

Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

I percorsi delle istituzioni formative e quelli delle istituzioni scolastiche in sussidiarietà integrativa hanno la stessa percentuale di 14enni. Nell'a.f. 2012/13 i 14enni delle istituzioni formative accreditate per la IFP sono stati in Italia il 46,2%, mentre erano il 39,1% nell'a.f. 2009/10. Questo dato dimostra la tendenza sempre più diffusa nei ragazzi a considerare l'IFP, non come un ripiego, ma come una valida prima scelta. Nel Nord-Ovest è 14enne almeno 1 ragazzo su 2 che abbia scelto le istituzioni formative; 1 su 3 nel Centro Italia, dove, invece, prevale l'iscrizione alle istituzioni scolastiche da parte dei 14enni. Al Centro si iscrive la percentuale più alta di 14enni in sussidiarietà (55%).

[31] Ci si riferisce agli Istituti Professionali, dunque anche quelli in sussidiarietà

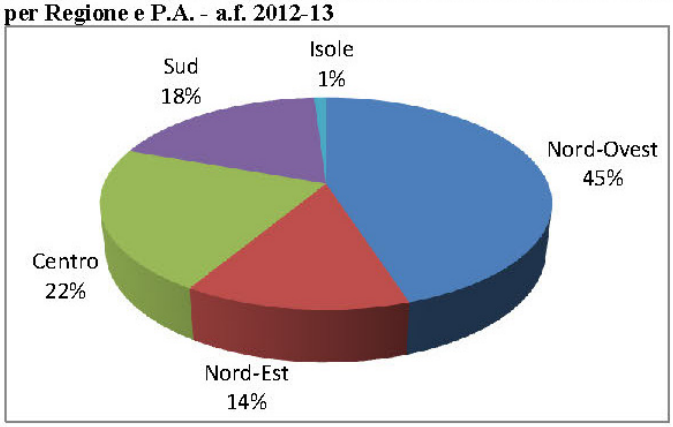
Fig. 2.7 – Distribuzione degli allievi di nazionalità straniera nei percorsi di IFP per ripartizione territoriale a.f. 2012-13



Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

In merito alla presenza di studenti stranieri[32] nell'a.f. 2012/13, la IFP si conferma come il settore più inclusivo del nostro sistema educativo. Nel primo triennio di qualifica, gli stranieri[33] ammontano a 41.351 unità. Costituiscono il 15,5% del totale degli iscritti all'IFP, rispetto al 6,6% dell'Istruzione secondaria di II grado e al 12,6% dell'Istruzione professionale nello stesso anno scolastico. In relazione alla ripartizione territoriale, più di 2 allievi stranieri di IFP su 3 frequenta al Nord (37,5% al Nord-Ovest e 33,1% al Nord-Est), ma tale distribuzione rimane sostanzialmente in linea con la concentrazione in Italia della popolazione straniera e dei flussi di lavoratori provenienti dall'estero. Al IV anno la percentuale degli stranieri rimane stabile, presentandosi sostanzialmente agli stessi livelli del triennio (15,2%).Gli allievi con disabilità si attestano al 5,2% del totale degli iscritti nei percorsi triennali[34], in linea con i precedenti monitoraggi, quando nelle scuole secondarie di II grado la media per l'a.f. 2012/13 è del 2%.

Fig. 2.8 – Distribuzione degli allievi con disabilità nei percorsi di IFP per Regione e P.A. - a.f. 2012-13



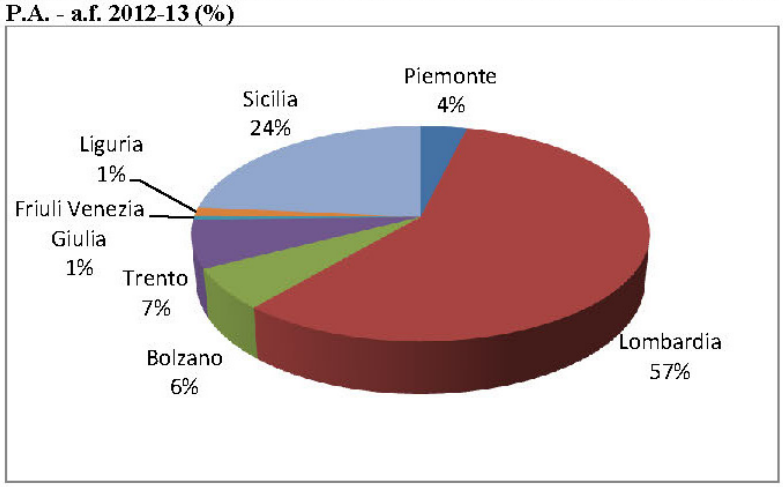
Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

[32] Con riferimento ai dati di tutte le Regioni/PA, ad esclusione di quelli mancanti del Friuli-Venezia Giulia.
[33] Con entrambi i genitori stranieri, indipendentemente dal luogo di nascita del figlio.
[34] Con riferimento ai dati di tutte le Regioni/PA, ad esclusione di quelli mancanti di Trento, Friuli-Venezia Giulia e Liguria.

La quota più rilevante degli allievi con disabilità si riscontra nelle istituzioni formative (7%) mentre nelle istituzioni scolastiche tocca il 3,9%. La maggior parte degli allievi disabili è presente nelle regioni del Nord.

Nell'a.f. 2012-13, si sviluppa ancora il cosiddetto "IV anno" che ha visto proseguire, nelle regioni che lo hanno adottato, il 51,7% dei qualificati del passato anno formativo[35]. Pertanto, gli iscritti dei percorsi quadriennali finalizzati al diploma ammontano a 9.471 unità, con un incremento del 26,8% rispetto all'anno precedente. La crescita è spiegata in parte dal consolidamento delle pratiche formative in quasi tutte le realtà territoriali. Il modello, già presente in Lombardia, Trento, Bolzano e Liguria, era vigente dall'anno formativo 2011/12 anche in Piemonte e Sicilia. Da quest'anno è stato esteso al Friuli-Venezia Giulia, con 59 unità. Il 57% di tutti gli iscritti al IV anno si trova in Lombardia e il 24% in Sicilia.

Fig. 2.9 – Distribuzione degli iscritti ai percorsi quadriennali per Regione e P.A. - a.f. 2012-13 (%)

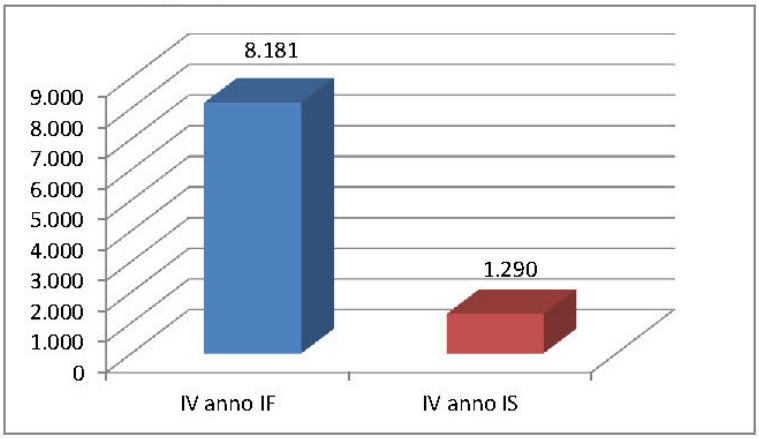


Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

Gli iscritti ai quarti anni frequentanti le istituzioni formative sono prevalenti, coprendo l'86,4% di un totale composto da 9.471 unità. La tipologia delle istituzioni coinvolte presenta grosse differenze tra le regioni: in Lombardia, ad esempio, gli iscritti ai percorsi di IV anno delle istituzioni scolastiche corrispondono solo il 2,6% dei ragazzi iscritti ai quadriennali, mentre in Sicilia superano la metà dell'offerta quadriennale del territorio (51,6%). Altre regioni potrebbero attivare nei prossimi anni percorsi di diploma quadriennale e si può stimare sull'intero territorio nazionale un bacino di circa 22/23.000 potenziali allievi.

[35] Con riferimento ai dati comparabili delle Regioni/PA Lombardia, Bolzano, Trento, Friuli-Venezia Giulia, Liguria e Sicilia.

Fig. 2.10 - Iscritti ai percorsi quadriennali per Istituzioni formative o scolastiche – a.f 2012-13



Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

Il V anno integrativo, inaugurato nella Regione Lombardia durante l'anno formativo 2011-12 e oggi alla sua terza programmazione, rimane ancora l'unica esperienza esistente in Italia. Non si tratta, in realtà, dello sviluppo di un "quinto" anno dei percorsi di Istruzione e formazione professionale, ma di un corso annuale finalizzato a sostenere l'esame di Stato. Superandolo, è possibile accedere all'Università e all'Alta formazione artistica, musicale e coreutica (articolo 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226/05). In Lombardia, il numero di studenti di V anno integrativo ammonta, per il 2012-13, a 554 unità.

2.1.4. Identikit degli iscritti: la distribuzione per figura professionale

La disaggregazione degli iscritti per anno e per tipologia di intervento ci consente di realizzare una analisi dettagliata della distribuzione degli iscritti nei diversi percorsi attivati, in riferimento alle differenti figure professionali nazionali. Prendendo in esame gli iscritti dal I al III anno per l'annualità 2012-13 (Tab. 2.4), si evidenzia che la qualifica con il maggior numero di allievi, per quel che riguarda le Istituzioni Formative e le Scuole, è costituita dall'operatore della ristorazione, con un totale di 79.635 studenti. Seguono la figura dell'operatore del benessere con 33.479 iscritti e dell'operatore elettrico (25.705). A breve distanza, troviamo la figura dell'operatore meccanico, dell'operatore amministrativo segretariale, dell'operatore ai servizi di promozione ed accoglienza e dell'operatore alla riparazione dei veicoli a motore.
Più nello specifico, esaminando indipendentemente i dati relativi alle IF e alle scuole, appare evidente che il settore della ristorazione è quello maggiormente scelto in ambito scolastico con un totale di 58.424 allievi rispetto ai 21.211 delle IF, mentre per quel che riguarda le IF, la qualifica che totalizza il maggior numero di iscritti corrisponde all'operatore del benessere con 32.240, un valore assolutamente asimmetrico rispetto alle 1.239 della scuola. Si ipotizza che tali differenze possano dipendere dal fatto che la scuola abbia consolidato nel tempo la sua esperienza nel campo della ristorazione attraverso gli istituti professionali di stato, mentre percorsi professionalizzanti, come quello per l'operatore del benessere, risultano appannaggio delle IF, non trovando un possibile corrispettivo nel percorso scolastico.
Da segnalare che il dato relativo agli allievi della IFP (IF e scuola) per figure professionali al **I anno** segue la tendenza generale del dato complessivo sui tre anni con un numero maggiore di iscritti come: operatore della ristorazione (29,5%), operatore del benessere (11%), operatore elettrico (8,3%), operatore meccanico (7,3%), operatore amministrativo segretariale (7%), operatore servizi

di promozione e accoglienza (5,8%), operatore alla riparazione dei veicoli a motore (5,5%) su un totale di 115.244 studenti.

Tab. 2.4 - Distribuzione degli iscritti per figure professionali sul totale (anni I-III) – a.f. 2012-13

Figure del repertorio nazionale IFP	IF	Scuole	Totale
operatore dell'abbigliamento	1.180	8.111	9.291
operatore delle calzature	27	157	184
operatore delle produzioni chimiche	0	2.420	2.420
operatore edile	1.622	46	1.668
operatore elettrico	13.700	12.005	25.705
operatore elettronico	3.715	7.530	11.245
operatore grafico	6.060	7.814	13.874
operatore di impianti termoidraulici	3.600	4.017	7.617
operatore delle lavorazioni artistiche	1.281	177	1.458
operatore del legno	1.899	525	2.424
operatore del montaggio e della manutenzione di imbarcaz. da diporto	66	326	392
operatore alla riparazione dei veicoli a motore	10.167	5.118	15.285
operatore meccanico	10.306	12.275	22.581
operatore del benessere	32.240	1.239	33.479
operatore della ristorazione	21.211	58.424	79.635
operatore ai servizi di promozione ed accoglienza	1.837	15.159	16.996
operatore amministrativo - segretariale	7.889	13.724	21.613
operatore ai servizi di vendita	5.114	3.798	8.912
operatore dei sistemi e dei servizi logistici	270	230	500
operatore della trasformazione agroalimentare	3.665	2.147	5.812
operatore agricolo	2.143	5.707	7.850
operatore del mare e delle acque interne	0	0	0
Totale	**127.992**	**160.949***	**288.941**

Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

* Il valore differisce dal totale riportato nelle tabelle generali in quanto, sebbene tutte le Amministrazioni abbiano risposto, non tutte hanno fornito i dati in maniera esaustiva

L'esame degli iscritti al IV anno per il conseguimento del diploma di tecnico mostra una evidente corrispondenza con l'analisi fin qui condotta. Infatti, se nel I-III anno il maggior numero di allievi risulta iscritto alla figura professionale dell'operatore della ristorazione, anche nel IV anno la figura di maggior riferimento è quella di tecnico di cucina (1.281 iscritti), alla quale è da associare il diploma di tecnico dei servizi di sala e bar (402 allievi), anch'esso relativo all'ambito della ristorazione. Lo stesso discorso vale per le figure professionali di tecnico dell'acconciatura (1.100 iscritti) e tecnico dei trattamenti estetici (1.035 iscritti), entrambi riconducibili all'operatore del benessere.

Per ciò che riguarda la **componente di genere** relativa agli iscritti del I-III anno (Tab. 2.5),appurato che nella IFP troviamo una leggera prevalenza di genere maschile del 54% rispetto al 46% delle allieve iscritte, si evidenzia che, nella maggior parte delle figure professionali che compongono il repertorio nazionale, prevalgono in maniera rilevante i maschi. Solo in pochi casi la percentuale dei due generi è equilibrata e, in rari casi, ma con scarti assai rilevanti, la componente di genere femminile supera quella maschile.

Infatti, analizzando il dato delle professioni che per tradizione culturale sono maggiormente ad **appannaggio maschile**, troviamo l'operatore alla riparazione dei veicoli a motore con 8.373

ragazzi (99%), l'operatore meccanico con 10.489 maschi (circa 99%) rispetto a 125 femmine (1,2%), l'operatore elettrico, quasi 12 mila ragazzi (circa 99%) contro 170 femmine (1,4%), l'operatore elettronico con 5.491 maschi (oltre il 96%) e 192 ragazze (3,4%) e l'operatore del legno con 1.717 maschi (86,5%) e 267 femmine (13,5%).

Sul versante delle figure professionali "**equilibrate**" troviamo l'operatore delle produzioni chimiche con 956 maschi e 957 femmine, l'operatore grafico con 7.842 maschi (quasi 59%) e 5.531 allieve (oltre il 41%), nonché l'operatore ai servizi di promozione e accoglienza con 8.703 femmine (59%) e 6.058 maschi (41%).

Infine, si evidenzia che l'operatore del benessere è la figura per la quale le donne, 30.657 (più del 92%), sono in un numero di gran lunga superiore a quello degli uomini, 2.520 (7,6%). A seguire, si segnala l'operatore dell'abbigliamento con 8.040 femmine (89%) e 1.002 maschi (11%). **Prevalenza femminile**, ma con percentuali assai inferiori, si registrano per l'operatore amministrativo segretariale, con 12.698 donne (61%) e 8.094 uomini (39%) e, con le medesime percentuali, l'operatore ai servizi di vendita con 5.267 femmine rispetto a 3.351 maschi. Andrebbe inoltre segnalato il valore dell'operatore delle calzature (73,4% di ragazze), che tuttavia si riferisce a valori assoluti assai esigui.

Tab. 2.5 - Distribuzione degli iscritti per figure professionali e per sesso (anni I-III) anno 2012-2013

Figure del repertorio nazionale IFP	Totale IFP			
	Maschi (v.a.)	Femmine (v.a.)	Maschi (%)	Femmine (%)
operatore dell'abbigliamento	1.002	8.040	11,1	88,9
operatore delle calzature	49	135	26,6	73,4
operatore delle produzioni chimiche	956	957	50,0	50,0
operatore edile	439	52	89,4	10,6
operatore elettrico	11.982	170	98,6	1,4
operatore elettronico	5.491	192	96,6	3,4
operatore grafico	7.842	5.531	58,6	41,4
operatore di impianti termoidraulici	528	113	82,4	17,6
operatore delle lavorazioni artistiche	859	547	61,1	38,9
operatore del legno	1.717	267	86,5	13,5
operatore del montaggio e della manutenzione di imbarc. da diporto	50	2	96,2	3,8
operatore alla riparazione dei veicoli a motore	8.373	80	99,1	0,9
operatore meccanico	10.489	125	98,8	1,2
operatore del benessere	2.520	30.657	7,6	92,4
operatore della ristorazione	43.797	27.408	61,5	38,5
operatore ai servizi di promozione ed accoglienza	6.058	8.703	41,0	59,0
operatore amministrativo - segretariale	8.094	12.698	38,9	61,1
operatore ai servizi di vendita	3.351	5.267	38,9	61,1
operatore dei sistemi e dei servizi logistici	194	121	61,6	38,4
operatore della trasformazione agroalimentare	3.305	2.075	61,4	38,6
operatore agricolo	5.418	1.081	83,4	16,6
operatore del mare e delle acque interne	-	-	-	-
Totale	**122.514**	**104.221**	**54,0**	**46,0**

Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

Analizzando gli iscritti del IV anno, i dati significativi, come per il I-III anno, fanno riferimento all'evidente differenza tra i maschi e le femmine per ciò che riguarda alcune figure professionali, quali ad esempio: il tecnico elettrico, al quale sono iscritti il 99,8% di maschi e lo 0,2% di femmine, il tecnico riparatore dei veicoli a motore con il 99,3% di ragazzi e lo 0,7% di femmine, il tecnico elettronico con il 94% di maschi e il 6% di ragazze. Invece, nella figura di tecnico dei trattamenti estetici prevalgono le femmine, con il 99,2% rispetto a 0,8% di maschi, così come nel tecnico dell'acconciatura (90,5% contro il 9,5%).

Prendendo in esame le figure professionali **per ripartizione geografica** (I-III anno), si può osservare che per quanto riguarda l'operatore della ristorazione - la qualifica maggiormente scelta dagli allievi - il numero più elevato di iscritti si concentra nel Sud del Paese con 25.526 studenti, mentre nel Centro sono 15.975, nel Nord-ovest 15.832 e nel Nord-est 12.369, oltre ai 9.933 iscritti della Sicilia. In particolare, la Regione con il più alto numero di iscritti nell'ambito della ristorazione è la Campania (11.479); seguono, la Sicilia (9.933), la Puglia (8.085), la Lombardia (7.809), la Toscana (6.773) e il Piemonte (6.508).

In relazione all'operatore del benessere, la seconda tra le figure con più iscritti, spiccano i 12.252 del Nord-ovest, i 7.869 del Nord-est, a seguire i 5.869 delle Isole, i 5.651 del Centro e infine i 1.838 del Sud. In particolare troviamo 9.371 allievi in Lombardia, 5.869 in Sicilia, 3.956 in Veneto e 3.833 nel Lazio.
Per quanto riguarda l'operatore elettrico, 10.216 iscritti (su un totale di 25.705) si trovano solo nel Nord-ovest, poi 4.598 nel Nord-est, 4.128 nel Centro, 3.925 nel Sud e infine 2.838 nelle Isole. A livello regionale, la Lombardia conta 6.507 allievi, mentre 3.002 si trovano in Piemonte, 2.838 in Sicilia, 2.315 in Veneto.
Significativo il fatto che la figura dell'operatore della riparazione dei veicoli a motore si concentri soprattutto nel Nord-ovest con 6.590 iscritti, così come quella dell'operatore meccanico con 7.679 e quella dell'operatore amministrativo segretariale con 7.062 allievi.
Analizzando le scelte degli allievi stranieri, i dati della tabella sotto riportata evidenziano come, rispetto alla media nazionale del 14,3% degli iscritti stranieri ai percorsi della IFP (I-III anno), alcune figure professionali presentino delle percentuali più elevate, quali ad esempio: l'operatore meccanico (26,5%), l'operatore alla riparazione dei veicoli a motore (26,1%) e l'operatore di impianti termoidraulici (20,3), dove, data la specificità tecnica delle qualifiche di riferimento, la presenza maschile è sicuramente maggiore di quella femminile. A seguire troviamo la figura dell'operatore amministrativo-segretariale (19,2%), che senza alcun dubbio è rappresentata da una più significativa presenza femminile. Inoltre, si rileva che la figura dell'operatore delle calzature presenta la percentuale più alta (29%). Va detto però in questo caso che i numeri di partenza sono molto esigui.

2.1.5. Gli esiti formativi

Sul fronte del numero dei qualificati nei percorsi IFP, prosegue il trend di crescita che aveva caratterizzato le ultime annualità. Continuano ad aumentare infatti sia i valori dei giovani che hanno acquisito una qualifica al terzo anno e un diploma al quarto anno, indicatori del consolidamento che del successo della filiera. Nello specifico, nell'anno formativo 2011-12, risultano qualificati 43.850 giovani, suddivisi nelle due tipologie nel seguente modo: 31.867 presso le Istituzioni Formative, 11.983 presso le Scuole. Confrontando i dati con l'annualità precedente si nota un cambiamento rispetto alla provenienza dei qualificati che, per l'anno formativo 2010-11, vedeva il 79% del totale composto da allievi delle IF ed il 21% delle Istituzioni Scolastiche. Per l'anno formativo 2011-12 le quote sono rispettivamente il 72,7% e 27,3%. Questo cambiamento può essere dovuto ad un aumento importante del numero dei qualificati rispetto al passato, soprattutto in quattro Regioni: Lombardia, Puglia, Abruzzo e Molise, le prime tre delle quali hanno un impatto significativo sul totale in termini di valori assoluti.

Tab. 2.6 - Qualificati per regione per tipologie (a.f. 2011-12 e 2010-11) (v.a.)

Regioni	a.f. 2011-12			a.f. 2010-11		
	IF	Scuole	Totale IFP	IF	Scuole	Totale IFP
Piemonte	4.510	-	4.510	4.647	-	4.647
Valle d'Aosta	0	43	43	0	95	95
Lombardia	8.978	2.941	11.919	8.038	2.151	10.189
Bolzano	1.023	0	1.023	1.000	0	1.000
Trento	1.240	0	1.240	1.206	0	1.206
Veneto	4.876	0	4.876	4.532	0	4.532
Friuli Venezia Giulia	803	299	1.102	750	277	1.027
Liguria	477	143	620	469	241	710
Emilia Romagna	2.904	1.541	4.445	2.707	1.681	4.388
Toscana	928	-	928	1.097	-	1.097
Umbria	167	0	167	203	0	203
Marche	126	156	282	0	280	280
Lazio	2.300	0	2.300	2.454	0	2.454
Abruzzo	222	924	1.146	40	0	40
Molise	10	138	148	13	0	13
Campania	-	-	-	-	-	-
Puglia	1.020	5.798	6.818	720	3.223	3.943
Basilicata	114	-	114	-	-	-
Calabria	430	-	430	1.355	0	1.355
Sicilia	1.739	-	1.739	1.475	209	1.684
Sardegna	-	-	-	-	-	--
Totale	***31.867***	***11.983***	***43.850***	***30.706***	***8.157***	***38.863***

Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

Risulta di particolare interesse il raffronto tra gli iscritti al III anno nell'a.f. 2011-12 ed i relativi qualificati, ovviamente per le sole Regioni che hanno fornito dati esaustivi e completi di tutte le disaggregazioni. Per tale motivo i totali generali non possono coincidere perfettamente con quelli riportati nella tabella precedente.

Se si esamina il totale generale, la percentuale di successo formativo risulta praticamente uguale allo scorso anno (80,7% contro 81,1%), mentre si riscontrano differenziazioni all'interno delle due tipologie: per quel che riguarda le istituzioni formative si registra una lieve crescita (2,4 punti percentuali) rispetto a risultati comunque già molto positivi. Sul versante delle istituzioni scolastiche, pur essendo aumentato, come già detto, il numero totale dei qualificati, il rapporto di questi ultimi sugli iscritti subisce una diminuzione di circa 11 punti percentuali. Tuttavia, come si vedrà meglio successivamente, sono dati che mancano di numeri importanti, quali quelli della Toscana e del Piemonte.

Tab. 2.7 - Raffronto generale tra qualificati e iscritti al terzo anno nella IFP*

	a.f. 2011-12			a.f. 2010-11		
	Iscritti III anno	qualificati	% Successo formativo	Iscritti III anno	qualificati	% Successo formativo
IF	36.836	30.336	82,4	30.889	24.704	80,0
scuole	14.276	10.921	76,5	5.384	4.725	87,8
totale	**51.112**	**41.259**	**80,7**	**36.273**	**29.429**	**81,1**

* Sono stati raffrontati i dati delle Amministrazioni che hanno fornito valori omogenei e completi.

Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

Osservando i dati delle Istituzioni Formative a livello disaggregato, è possibile innanzitutto effettuare un raffronto per 15 Regioni che forniscono dati coerenti e confrontabili e sui quali non è quindi necessario ricorrere ad alcuna stima. Il quadro che si delinea è piuttosto positivo con diverse regioni sopra la percentuale dell'80%, ma con Molise Calabria, Abruzzo e Sicilia che registrano risultati inferiori. Per questa annualità si dispone dei dati, oltre che della già citata Calabria, anche delle Regioni Basilicata e Piemonte che hanno ottenuto, invece, alte percentuali di successo formativo (rispettivamente 89,9 e 86,6%).

Ancora una volta non si può che auspicare per il futuro un incremento delle informazioni ed una maggiore puntualità e aderenza dei dati in modo da poter affinare i valori e poter fornire interpretazioni esaustive dei risultati regionali. Va ricordato che a volte le banche dati regionali subiscono aggiornamenti progressivi anche successivi alla data della rilevazione.

Tab. 2.8 - Raffronto tra qualificati su iscritti al III anno presso le Istituzioni Formative (a.f. 2011-12)

Regioni	Iscritti III anno	Qualificati	% Successo formativo
Piemonte	5.210	4.510	86,6
Lombardia	10.900	8.978	82,4
Bolzano	1.165	1.023	87,8
Trento	1.546	1.240	80,2
Veneto	5.744	4.876	84,9
Friuli Venezia Giulia	927	803	86,6
Emilia Romagna	3.533	2.904	82,2
Umbria	202	167	82,7
Lazio	2.911	2.300	79,0
Abruzzo	321	222	69,2
Molise	42	10	23,8
Puglia	1.020	1.020	100,0
Basilicata	127	114	89,8
Calabria	736	430	58,4
Sicilia	2.452	1.739	70,9
Totale	**36.836**	**30.336**	**82,4**

Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

Per quanto riguarda il successo formativo degli iscritti presso le istituzioni scolastiche, rispetto allo scorso anno troviamo l'aggiunta dei dati della Puglia. I risultati migliori si registrano in Emilia Romagna, che, pur partendo già da un punteggio positivo, vede un incremento di 9 punti percentuali rispetto all'annualità precedente, e dalla Lombardia (che conferma una percentuale superiore al 90%). Diminuiscono i valori della Valle d'Aosta che nel precedente monitoraggio aveva registrato la percentuale più alta (95%).
Si conferma il bisogno di approfondire, con riferimento ai qualificati presso le scuole, le tipologie di certificazione in esito rilasciate, soprattutto per quelle architetture che prevedono un percorso misto con una parte a scuola e la restante presso le agenzie formative.

Tab.2.9 - Raffronto tra qualificati su iscritti al III anno presso le scuole

Regioni	Iscritti III anno	Qualificati	% Successo formativo
Valle D'Aosta	84	43	51,2
Lombardia	3.187	2.941	92,3
Friuli Venezia Giulia	411	299	72,7
Liguria	161	143	88,8
Emilia Romagna	1.591	1.541	96,9
Marche	239	156	65,3
Puglia	8.603	5.798	67,4
Totale	**14.276**	**10.921**	**76,5**

Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

Infine, analizzando i dati riguardanti il IV anno, per le Regioni che offrono tale opportunità formativa, i risultati sono ancora una volta più positivi per i giovani in uscita dalle istituzioni formative che per quelli provenienti dalle scuole.

Tab.2.10 - Raffronto tra diplomati e iscritti al IV anno presso le Istituzioni Formative e Scuole - a.f. 2011-12

Regioni	Istituzioni Formative			Scuole		
	Iscritti al IV anno	Diplomati	% Successo formativo	Iscritti al IV anno	Diplomati	% Successo formativo
Piemonte	251	194	77,3	0	0	-
Lombardia	4.102	3.196	77,9	193	120	62,2
Bolzano	452	405	89,6	0	0	-
Trento	587	529	90,1	0	0	-
Liguria	124	91	73,4	0	0	-
Sicilia	724	ND	-	1.033	720	69,7
Totale	**5.516***	**4.415**	**80,0**	**1.226**	**840**	**68,5**

Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

*Non sono stati conteggiati gli iscritti della Sicilia, poiché, mancando il valore dei diplomati, non è possibile effettuare il raffronto percentuale

Nell'a.f. 2011-12 concludono il IV anno conseguendo un diploma 5.255 giovani (dato parziale poiché la Sicilia ha fornito solo il numero degli iscritti al IV anno nelle IF e non quello dei

diplomati). Si tratta di valori in crescita rispetto al precedente monitoraggio di 1.515 unità, in parte dovuti all'inserimento della Sicilia e Piemonte che nell'anno formativo di riferimento hanno avviato per la prima volta percorsi per il conseguimento del diploma di IFP, in parte per l'aumento del numero di diplomati della Lombardia e della P.A. di Trento. Nelle istituzioni formative la percentuale dei diplomati è superiore al 73% in tutte le Regioni, con Trento che raggiunge il 90%. Per la successiva annualità si amplia ulteriormente il ventaglio delle Regioni che offrono l'opportunità del diploma di IFP, poiché anche il Friuli Venezia Giulia ha svolto percorsi di IV anno per l'anno formativo 2012-13.

2.1.6. I flussi ed il successo formativo

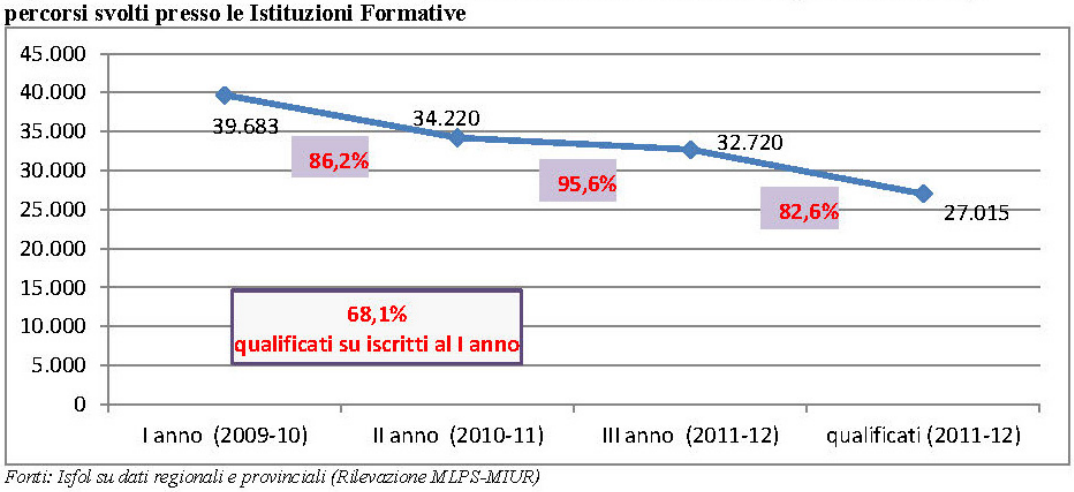
Uno degli indicatori di successo formativo dei percorsi può essere individuato nella capacità del sistema di portare una quota elevata di allievi iscritti al primo anno al raggiungimento della qualifica. Al di là, infatti, delle capacità dei singoli, è evidente che un sistema che riesce a mantenere in carreggiata la grande maggioranza degli allievi, perdendone solo percentuali limitate, presenta caratteristiche di elevata efficienza e di rispondenza alla domanda di formazione posta dall'utenza. Si tratta pertanto di analizzare diacronicamente l'iter di un gruppo di allievi tra i differenti anni di corso, dal primo alla qualifica, quantificandone il tasso di passaggio tra un anno e l'altro. Il riferimento, in questo caso, è agli allievi che si sono iscritti al primo anno nell'annualità 2009-10 e si sono qualificati nell'a.f. 2011-12.

Un'analisi esaustiva di tale indicatore dovrebbe consentire la lettura dell'iter formativo distinguendo l'esame, in ciascuna regione, a seconda delle differenti tipologie di intervento formativo. Ricordiamo infatti che, fino all'avvio dei percorsi in sussidiarietà, le tipologie di percorsi risultavano assai varie, comprendendo, tra l'altro, quelle componibilità 2+1 e 1+2 dei percorsi avviati presso le scuole e completati presso le Istituzioni formative accreditate. Allo stato attuale non esistono le disaggregazioni necessarie a compiere un esame così accurato. Pertanto, l'osservazione del passaggio tra i diversi anni deve escludere i dati di quelle regioni (come la Toscana), dove quote rilevanti di allievi sono transitati dalla scuola ai Centri e naturalmente anche i dati poco congruenti tra le 3 annualità che alcune amministrazioni hanno fornito. L'esclusione di queste realtà si rende necessaria nell'esame in corso, onde evitare di falsare il rapporto tra iscritti e qualificati[36].

Si riportano quindi i grafici relativi alle due macrotipologie di offerta formativa, ovvero percorsi svolti presso le IF e presso le scuole, evidenziando: i numeri degli iscritti a ciascun singolo anno di corso; le percentuali di passaggio tra un anno e l'altro e tra gli iscritti al terzo ed i qualificati (rettangoli colorati); il tasso di conseguimento della qualifica da parte degli iscritti al primo anno (rettangolo grande).

[36] Per lo stesso motivo (ovvero l'esclusione dai calcoli delle Amministrazioni i cui dati non siano, in quel contesto, perfettamente coerenti) i valori presenti nei grafici che seguono non possono necessariamente coincidere con quelli riportati nel raffronto tra qualificati ed iscritti al terzo anno, presentato nel precedente paragrafo.

Fig 2.11 – Tasso di successo formativo degli iscritti al I anno nell'a.f. 2009-10 (triennio 2009-12): percorsi svolti presso le Istituzioni Formative

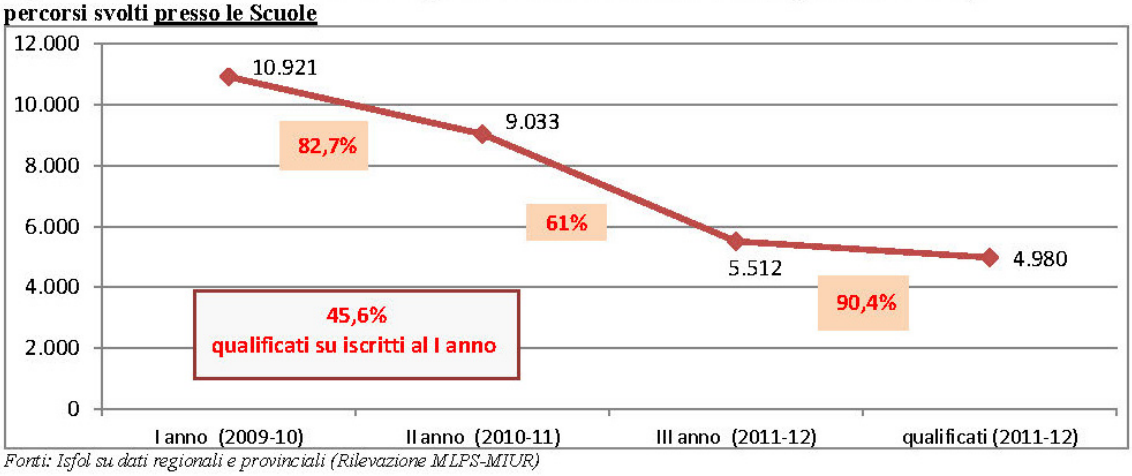


Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

Il dato evidenzia, ancora una volta, performance decisamente migliori degli allievi dei Centri rispetto a quelli delle scuole. Presso le Istituzioni Formative si qualificano infatti il 68,1% degli iscritti al primo anno contro il 45,6% degli iscritti presso le scuole. Nel confronto tra i differenti passaggi, il valore delle IF è migliore tra il primo ed il secondo anno (86,2 contro 82,7%) e tra il secondo e il terzo (95,6 contro il 61%). Nel passaggio tra iscritti al terzo anno e raggiungimento della qualifica si registra invece un tasso più elevato presso le scuole (82,6 nelle IF contro il 90,4% delle scuole).

Rispetto all'annualità precedente, la quota di qualificati presso le IF registra una ulteriore crescita rispetto ai risultati, già buoni, del triennio precedente (+3,5%). D'altra parte, il dato estremamente critico emerso per gli allievi delle scuole per il triennio precedente (a.f. 2008-11) subisce una consistente revisione (dal 24,6% al 45,6%), sebbene il raffronto tra i due trienni vada considerato con estrema cautela perché esistono alcune variazioni tra le Amministrazioni che, nelle due rilevazioni, hanno fornito dati coerenti e quindi pienamente utilizzabili.

Fig 2.12 – Tasso di successo formativo degli iscritti al I anno nell'a.f. 2009-10 (triennio 2009-12): percorsi svolti presso le Scuole



Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

2.1.7. Le qualifiche e i diplomi del Repertorio IFP

Il presente contributo analizza gli esiti dei percorsi di IFP attraverso l'analisi dei qualificati e dei diplomati dell'a.f. 2011-12, distribuiti nelle 22 figure triennali e le 21 quadriennali che compongono il Repertorio nazionale dell'offerta di IFP. I dati inviati dalle Amministrazioni saranno quindi considerati a partire dalla disaggregazione per singole figure e anche in base alla classificazione nelle 7 Aree professionali definite dall'Accordo di luglio 2011. La disamina dei qualificati e diplomati seguirà anche la loro ripartizione territoriale, per zone geografiche e per singole regioni, al fine di rilevare eventuali trend rispetto allo scorso anno o variazioni di interesse da ascriversi anche come risposta alle specificità dei fabbisogni espressi dai territori.
Il dato di partenza è costituito dal numero complessivo dei qualificati a livello nazionale. Alle risultanze del quadro nazionale mancano i dati della Regione Campania e della Sardegna (quest'ultima da anni non attivava percorsi di IFP), nonché quelli relativi alla Regione Sicilia, la quale ha inviato i soli dati riferibili al totale regionale (1.739) senza la disaggregazione per qualifiche. Pertanto, rispetto alla quota dei qualificati a livello nazionale (43.850), il totale dei giovani qui considerati scende a 42.111. Per questa ragione, le considerazioni sulle qualifiche più o meno "gettonate" a livello nazionale e per zona geografica risentiranno di questo fattore di distorsione, non essendo nota la disaggregazione di oltre 1.700 giovani che hanno terminato i percorsi in Sicilia. In compenso, quest'anno, saranno contemplati, per la prima volta, i dati dei qualificati inviati dalla Regione Calabria (430 giovani disaggregati per qualifica) con l'auspicio che ciò comporterà una sempre maggiore compiutezza di analisi a livello nazionale.
L'esame delle disaggregazioni dei qualificati per figure professionali consente di confrontare il dato delle regioni rispondenti fornito nel corso degli ultimi 3 anni. Il totale dei qualificati del repertorio nazionale dell'offerta di IFP, per l'a.f. 2011-12, risponde dunque, come anticipato, a 42.111, in aumento rispetto ai 35.431 del 2010-11 (+19%). Come ben si vede in tabella, l'aumento dei dati dei qualificati suddivisi per qualifica, risulta in questi ultimi anni progressivo e non interamente riconducibile alla crescita dei dati forniti da parte delle regioni. Come visto dalle trattazioni precedenti sulle iscrizioni, l'aumento dei giovani nei percorsi è ormai costante e progressivo da almeno 10 anni.

Tab. 2.11 Qualificati per anno formativo (a.f. 2008-12)37

Annualità	Totale qualificati	Variazione (v.a.)	Variazione (%)
2011-12	42.111	+6.680	+18,9
2010-11	35.431	+8.525	+31,7
2009-10	26.906	+558	+2,1
2008-09	26.348	-	-

Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

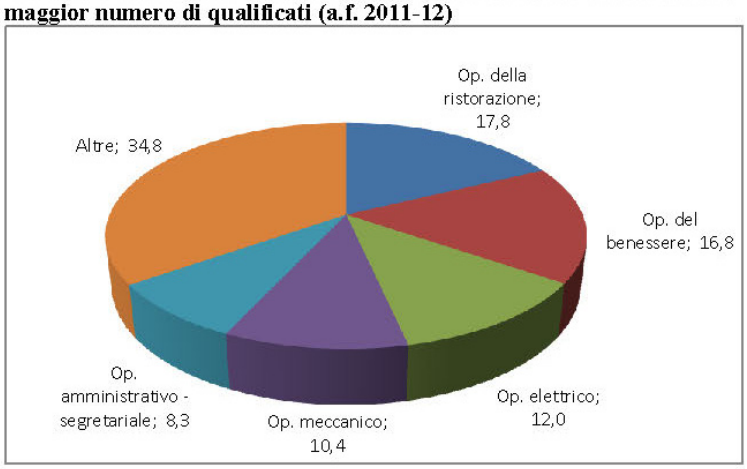
Considerando i dati sulle qualifiche più attrattive e diffuse tra i giovani, la classifica delle figure "preferite" risulta invariata rispetto alle ultime tre rilevazioni, con una generale crescita dei qualificati nella quasi totalità delle figure del Repertorio. Fanno eccezione, per motivi contingenti, la figura relativa all'*Operatore del mare e delle* acque interne - la *new entry* del Repertorio del

37 Si tratta del dato fornito con le disaggregazioni per figure professionali

2011-12, troppo "giovane" per poter vantare già qualificati triennali – e quelle relative a *Operatore delle calzature*, *Operatore dei servizi logistici* e *Operatore del montaggio e manutenzione di imbarcazioni da diporto* che continuano da anni a riscuotere scarse preferenze.

Come negli anni passati, il totale dei qualificati a livello nazionale, circa 42 mila giovani, si concentra per lo più su 6 figure professionali che da sole rappresentano il 71,6% del volume globale, come ben si evince dal grafico che segue.

Fig 2.13 - Distribuzione dei qualificati delle 6 figure professionali con il maggior numero di qualificati (a.f. 2011-12)

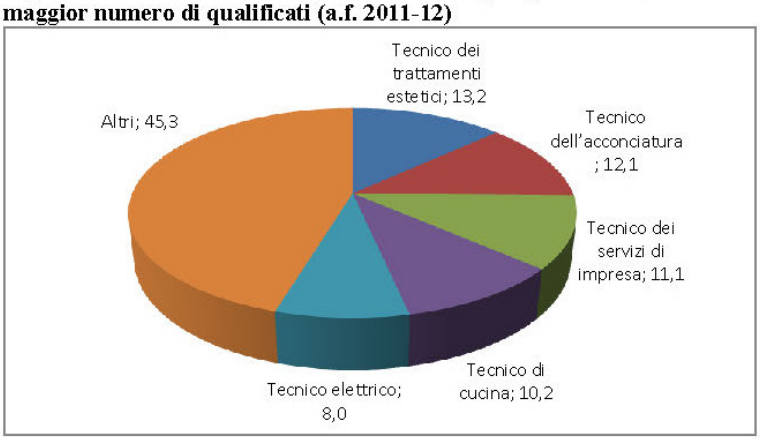


Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

Cresce ulteriormente, rispetto alle annualità precedenti, il valore dei qualificati in *Operatore della ristorazione* (+1.779), qualifica che spinge al secondo posto quella *dell'Operatore del benessere* (con un aumento di sole 626 unità), rimanendo attestate sulle stesse posizioni, ma con numerosità più elevate, le qualifiche rilasciate in *Operatore elettrico*, *meccanico*, *amministrativo-segretariale* e in *Operatore alla riparazione dei veicoli a motore.* Da rilevare, in aggiunta, il numero pressoché raddoppiato, in un solo anno, dei qualificati in *Operatore ai servizi di promozione e accoglienza*. Di contro, le qualifiche che invece hanno perso in numerosità sono quelle riferibili *all'Operatore dei sistemi e servizi logistici* (-124 unità), *l'Operatore del legno* (-141) e *l'Operatore edile* (-116).
Distribuendo la quota complessiva di qualificati del Repertorio nelle 7 Aree professionali definite dall'Accordo del 27 luglio 2011, ne deriva un quadro che vede il settore professionale della Meccanica, impianti e costruzioni, peraltro investito da una forte crisi produttiva, raccogliere l'insieme del 36% del totale di qualificati a livello nazionale, con la quota più elevata di giovani rappresentata dalla figura *dell'Operatore elettrico* (33% circa) e di quello *meccanico* (29%). Seguono le Aree professionali del Turismo e sport, con il 22% dei qualificati, per lo più nella figura di *Operatore della ristorazione*, e in quella dei Servizi alla persona (circa il 17%), settori che tra l'altro sembrano rispondere meglio, in questo momento, al fabbisogno di professionalità sul territorio.
Rispetto alla disaggregazione delle qualifiche per aree territoriali anche nel 2011/12, il Nord ovest e il Nord est ricoprono da soli, come accade da tempo, il 71% del totale di qualificati a livello nazionale, prevedendo la quasi totalità delle figure del repertorio nazionale di IFP, seppur secondo volumi diversi. Si caratterizzano, il Nord ovest, per la numerosità dei qualificati (il 40,6% del dato nazionale) soprattutto nelle figure *dell'Operatore del benessere, Operatore elettrico* e *Operatore della ristorazione*, mentre il Nord-est (30% sul totale nazionale) per una sovrarappresentazione

delle figure in *Operatore del benessere, Operatore della ristorazione e Operatore meccanico*. Il Centro (che rappresenta invece il 9% del totale di qualificati a livello nazionale) vede una quota numerosa di qualificati nella figura dell'*Operatore del benessere*, l'unica a superare, in questa Regione, il migliaio (precisamente 1.043), mentre il Sud (che raccoglie circa il 20% del totale complessivo) sembra preferire, oltre che *l'Operatore della ristorazione*, anche la qualifica di *Operatore ai servizi di promozione e accoglienza turistica*, che se da una parte risulta in coerenza con un territorio a forte vocazione turistica, dall'altra rappresenta anche il settore occupazionale a maggiore dimensione stagionale e quindi più fortemente connotato dalla precarietà.
Il IV anno dei percorsi di IFP rappresenta una tipologia di offerta strategica di questa filiera la cui principale finalità risiede nella specializzazione dei giovani qualificati e nel permettere, sfortunatamente solo a quelli residenti nelle amministrazioni che allestiscono questo tipo di offerta non senza problemi di risorse finanziarie, la continuazione degli studi e l'ulteriore formazione per più elevati gradi di padronanza all'interno di una "filiera lunga tecnico-professionale".
Per questo risulta interessante fare il punto sull'analisi dei diplomati, il cui numero complessivo, sempre nell'a.f. 2011-12, raggiunge la quota di 4.535 giovani, +24% rispetto al 2010/11 (erano invece circa 3.500 nel 2009-10). I dati si riferiscono quindi alle sole Regioni Lombardia, Piemonte, Liguria e alle Province Autonome di Trento e Bolzano. Si ricorda che anche la Sicilia ha attivato il IV anno di IFP e tuttavia non è conteggiata nel totale complessivo in quanto non ha fornito i dati dei diplomati disaggregati per figura professionale.

Fig. 2.14- Distribuzione dei diplomati delle 6 figure professionali con il maggior numero di qualificati (a.f. 2011-12)



Fonti: Isfol su dati regionali e provinciali (Rilevazione MLPS-MIUR)

Nel confronto tra le annualità 2011 e 2012, le figure professionali più gettonate nelle Regioni che hanno allestito l'offerta del IV anno risultano quelle del *Tecnico dei trattamenti estetici* (597 unità), che ha acquisito +22% di giovani rispetto alla scorsa annualità, T*ecnico dell'acconciatura,* che con 551 diplomati aumenta del 57% il volume di giovani con diploma rispetto alla passata rilevazione (balzando dal quarto posto dell'anno scorso all'attuale secondo), *Tecnico dei servizi di impresa* (504 diplomati, che si rivela piuttosto stabile dal confronto con il 2011) e infine il *Tecnico di cucina* che raggiunge la quota di 462 diplomati, seppur con un lieve aumento. Sembra rafforzarsi dunque l'attrattività del Settore dei Servizi alla persona che, in un'analisi dei diplomati suddivisi per aree professionali, similmente a quanto fatto per i qualificati, vede circa un quarto dei diplomati (1.148) distribuirsi nelle due figure di *Tecnico dell'acconciatura* e *Tecnico dei trattamenti estetici.* Tale settore esprime una numerosità di poco inferiore a quella dell'Area Meccanica, impianti e costruzioni (1.263 su 4.535), che è anche costituita dàl ventaglio più ampio di figure professionali.

2.1.8. Le risorse finanziarie

Il totale delle **risorse impegnate** per l'annualità 2012 è stato pari a euro 511.629.845. Il dato nazionale[38] si conferma in linea con quello dell'anno precedente per quanto riguarda le risorse impegnate, con alcune regioni che presentano valori percentuali in crescita rispetto a quelli rilevati nel precedente monitoraggio (come ad esempio Piemonte, Valle D'Aosta, Abruzzo e Molise). Ancora una volta, la Regione con il valore più elevato è la Lombardia, che rappresenta il 33,2% degli impegni del totale nazionale, seguita da Veneto (con il 16,9%), Piemonte (con il 13%) e dall'Emilia-Romagna (10,9%). Va detto che, per operare un confronto a livello regionale e nazionale, sono stati presi in considerazione soltanto i valori relativi alle Amministrazioni che hanno fornito risposta sia per l'annualità 2011 che per il 2012.

Relativamente alle **risorse erogate**, invece, sempre con riferimento alle sole regioni rispondenti, si può rilevare una leggera crescita percentuale del dato complessivo (+2,2%) rispetto al 2011, per un importo totale che supera i 467 milioni di euro.

Tab. 2.12 - Distribuzione per regione e per circoscrizione territoriale delle risorse impegnate ed erogate per il diritto–dovere – anno 2012

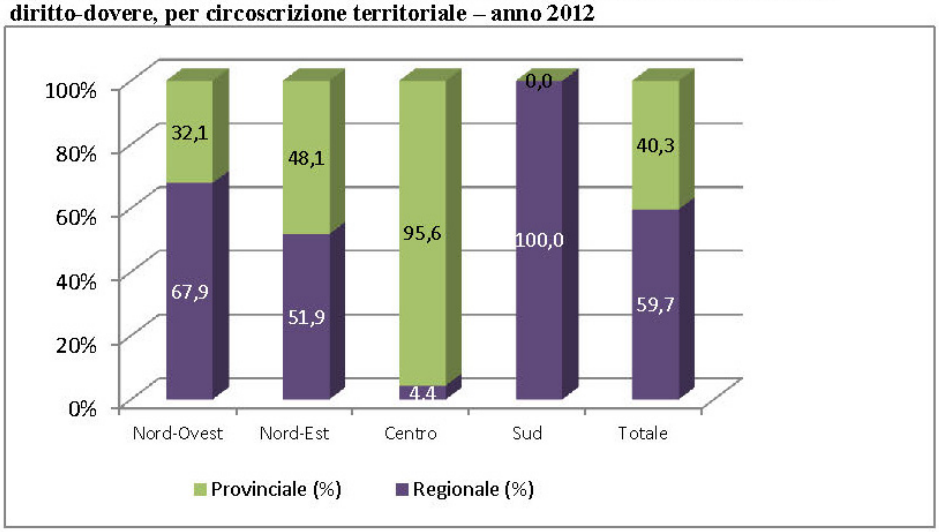
Regioni rispondenti	Risorse Impegnate		Risorse Erogate	
	2012	Variazione % tra 2012 e 2011	2012	Variazione % tra 2012 e 2011
Piemonte	66.617.985	103,5	60.251.127	290,8
Valle D'Aosta	1.440.000	41,9	0	-100,0
Lombardia	169.924.000	-10,8	167.564.809	-20,3
Trento	36.911.132	-3,6	37.177.977	-0,3
Veneto	86.652.437	1,5	74.862.996	-9,3
Friuli Venezia Giulia	24.582.687	-18,0	20.810.053	-22,6
Liguria	21.831.699	7,1	20.944.052	15,9
Emilia Romagna	55.932.878	-3,7	53.758.469	70,0
Toscana	22.848.377	27,5	14.058.102	41,8
Umbria	5.216.229	-15,5	4.904.438	5,7
Marche	1.551.659	-78,3	869.160	27,9
Abruzzo	2.587.819	230,6	1.327.011	-52,9
Molise	1.292.924	577,9	682.441	70,7
Puglia	11.090.018	-29,2	10.214.249	28,0
Calabria	3.150.000	-71,1	0	-100,0
Nord-Ovest	259.813.684	6,2	248.759.988	1,4
Nord-Est	204.079.135	-3,6	186.609.496	4,6
Centro	29.616.265	-5,3	19.831.701	30,2
Sud	18.120.761	-34,2	12.223.701	-33,1
Isole	n.d.		n.d.	
Totale	**511.629.845**	**-0,7**	**467.424.885**	2,2

Fonte: Elaborazione Isfol su dati regionali e provinciali

[38] Va tenuto presente che il confronto tra i valori delle diverse annualità risentono del momento dell'anno nel quale si attuano impegni ed erogazioni. Ad esempio, una erogazione effettuata a dicembre andrà a valere su un anno solare differente da quella effettuata a gennaio successivo pur riferendosi entrambe allo stesso anno formativo.

Con riferimento alle risorse erogate, la maggioranza delle somme è stata gestita direttamente a livello regionale, anche se con alcune differenze rispetto al 2011 nel dettaglio circoscrizionale. La delega alle Province, invece, riguarda a livello nazionale una quota pari al 40,3% del totale, ovvero 188.519.831 degli oltre 467 milioni complessivi.
Osservando la distribuzione per macro-aree geografiche, si evince che le regioni del Centro sono quelle che hanno preferito delegare le Province in misura maggiore rispetto alla media nazionale. Il dato medio del 95,6% di gestione delegata rispetto al totale dell'erogato, evidenzia la quasi totalità di questo genere di prassi per il centro Italia. Va tuttavia considerato che, in questo caso, l'assenza dei dati relativi alla Regione Lazio per l'annualità 2012 ha determinato una sostanziale differenza nella quota di risorse delegate.
E' inoltre da segnalare un'inversione di tendenza rispetto al 2011 sia per la macro-area del nord-ovest, per la quale si riscontra un aumento della gestione delegata (32,1% rispetto al 17,1% del 2011), sia per quella del nord-est, dove la gestione delegata delle risorse alle Province è passata dal 39,8% del 2011 al 48% del 2012.

Fig. 2.15 - Distribuzione della gestione centralizzata e delegata delle risorse per il diritto-dovere, per circoscrizione territoriale – anno 2012



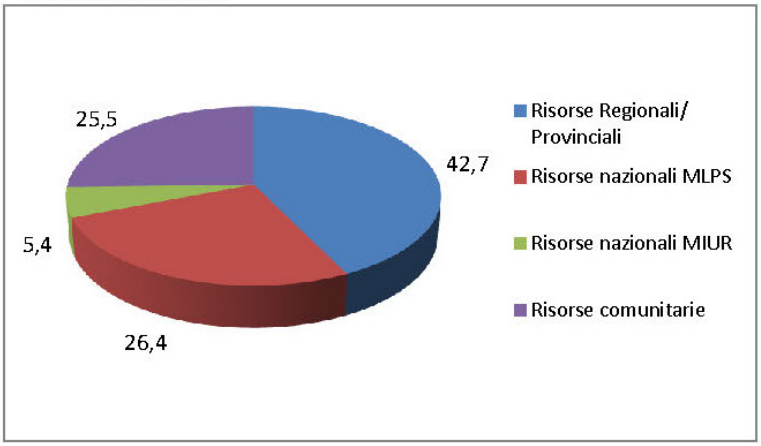
Fonte: Elaborazione Isfol su dati regionali e provinciali

Per quanto concerne la gestione delegata, nel 2012 le Regioni hanno impegnato a favore delle Province 164 mila e 700 euro. Nel corso dello stesso anno sono stati erogati a favore delle Amministrazioni provinciali oltre 135 mila euro. La percentuale di trasferito sull'impegnato è pertanto pari ad 82%, sempre tenendo presente che, anche nel caso del rapporto tra impegnato e trasferito, non esiste necessariamente una corrispondenza diretta nello stesso anno solare, perché il trasferimento può riguardare somme impegnate anche nel corso degli anni precedenti. Il valore degli impegni a favore delle Province nell'anno 2012 è molto simile (-751 mila euro) a quello della precedente annualità mentre per i trasferimenti alle Province il valore è leggermene inferiore (-29.642.014 euro).
La disaggregazione delle risorse impegnate ed erogate rispetto alle **fonti di finanziamento** mostra una prevalenza di risorse regionali/provinciali pari al 42,7% degli impegni ed al 44,2% delle erogazioni, in sostanziale stabilità rispetto ai valori rilevati nell'annualità precedente per le risorse impegnate, ma con una lieve diminuzione rispetto a quelle erogate nel 2012 (-3,8%). In particolare al Nord-Est e al Nord-Ovest la grande maggioranza delle risorse impegnate e di quelle erogate

provengono dalle Amministrazioni locali. Al Centro invece le risorse impegnate provengono in misura percentualmente maggiore dal MLPS (40,2%) e dalle Risorse comunitarie (41%), mentre al Meridione la fonte di finanziamento principale è costituita dal MLPS (85,5% delle impegnate e 98,4% delle erogate), a differenza del 2011 quando le risorse comunitarie rappresentavano la fonte prevalente.

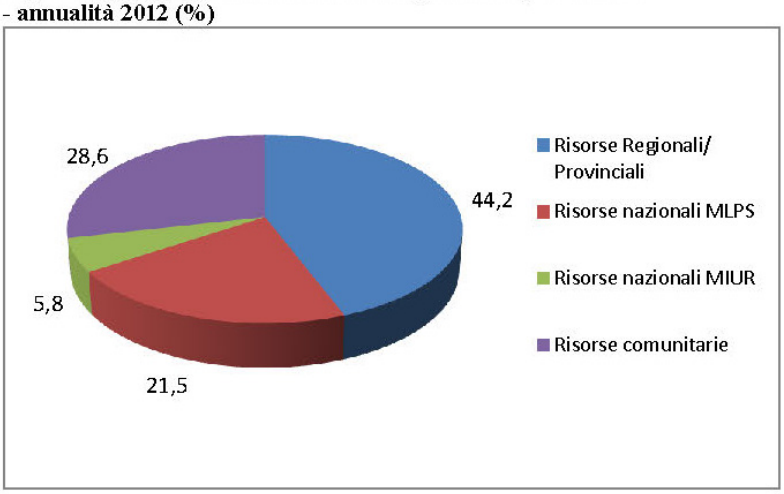
A livello nazionale, relativamente alle risorse erogate, va sottolineato un incremento della componente MIUR che va dallo 0,5% del 2011 al 5,8% del 2012 riguardante in particolare le regioni Lombardia, Emilia-Romagna e Liguria, ed anche un aumento di incidenza delle risorse comunitarie che vanno dal 19,3% del 2011 al 28,6% del 2012.

Fig. 2.16 - Provenienza delle risorse impegnate da Regione e P.A. - annualità 2012 (%)



Fonte: Isfol su dati regionali e provinciali

Fig. 2.17 – Provenienza delle risorse erogate da Regione e P.A. - annualità 2012 (%)



Fonte: Isfol su dati regionali e provinciali

Per quanto riguarda la **destinazione d'uso** delle risorse impegnate, come già rilevato nell'annualità precedente, la parte più cospicua è indirizzata alle attività realizzate dalle Istituzioni formative (94,7%). Valori residuali riguardano la formazione degli iscritti a scuola (il 2,3% del totale degli impegni) e le attività di supporto (2,3%). Non risultano invece risorse impegnate per l'apprendistato e per i servizi per l'impiego. Anche la disaggregazione per macro-aree geografiche conferma il trend nazionale: ciascuna circoscrizione territoriale impegna la maggior parte delle risorse nelle attività formative delle IF, quote marginali per le attività di supporto (orientamento, anagrafi, ecc.) ed un impegno residuale nell'apprendistato e nelle attività dei servizi per l'impiego.

Tab 2.13 - Utilizzo delle risorse impegnate da Regioni e P.A. – anno 2012 (%)

Circoscrizione territoriale	attività formative per gli iscritti a scuola (%)	attività formative per gli iscritti alle IF (%)	apprendistato per il diritto-dovere (%)	attività dei servizi per l'impiego (%)	altre attività di supporto (orientamento, anagrafi, ecc.) (%)	Totale (%)
Nord-Ovest	0,2	97,5	0,6	0,1	1,5	100
Nord-Est	3,1	94,0	0,0	0,4	2,5	100
Centro	16,5	71,3	0,0	3,3	8,9	100
Sud	0,0	99,2	0,0	0,0	0,8	100
Isole	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Totale 2012	**2,3**	**94,7**	**0,3**	**0,4**	**2,3**	**100**
Totale 2011	2,9	93,9	0,1	1,3	1,8	100
Differenza tra 2012 e 2011	-0,6	0,8	0,2	-0,9	0,6	

Fonte: Isfol su dati regionali e provinciali

Anche nel caso delle risorse erogate la finalità principale riguarda le attività formative delle IF (95,1%), mentre una quota residuale è destinata ai percorsi svolti a scuola (2,6%) e alle attività di supporto (1,7%). Come per le risorse impegnate, anche per le erogate l'analisi dei comportamenti delle circoscrizioni territoriali segue la tendenza nazionale, con una netta prevalenza di destinazione delle risorse ai percorsi delle Istituzioni Formative accreditate.

Tab 2.14 - Utilizzo delle risorse erogate da Regioni e P.A. – anno 2012 (%)

Circoscrizione territoriale	attività formative per gli iscritti a scuola (%)	attività formative per gli iscritti alle IF (%)	apprendistato per il diritto-dovere (%)	attività dei servizi per l'impiego (%)	altre attività di supporto (orientamento, anagrafi, ecc.) (%)	Totale (%)
Nord-Ovest	0,4	97,8	0,3	0,1	1,4	100
Nord-Est	3,4	94,6	0,1	0,2	1,7	100
Centro	23,0	63,1	0,0	6,4	7,5	100
Sud	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100
Isole	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Totale 2012	**2,6**	**95,1**	**0,2**	**0,4**	**1,7**	**100**
Totale 2011	1,7	95,4	0,1	1,4	1,4	100
Differenza tra 2012 e 2011	0,8	-0,3	0,1	-1,0	0,4	

Fonte: Isfol su dati regionali e provinciali

2.2. Gli esiti formativi e occupazionali

Per approfondire gli esiti formativi e occupazionali dei qualificati dei percorsi triennali di IFP, l'Isfol ha realizzato, nel corso del 2013, la seconda indagine nazionale sul tema[39]. La ricerca, terminata a settembre 2013, ha coinvolto un campione nazionale di 5.000 qualificati nei percorsi triennali di IFP nell'a.s.f 2008-09[40]. I giovani sono stati intervistati, attraverso un questionario telefonico, a più di 3 anni dalla qualifica, al fine di controllare la variabile "occasionalità" del primo inserimento nel mercato del lavoro e rilevare condizioni lavorative possibilmente più strutturate. L'indagine rappresenta la II edizione di quella conclusa nel 2011 sugli esiti dei qualificati nell'a.s.f. 2006-07, realizzata quindi in uno scenario nazionale di pre-crisi. La comparazione dei risultati non può non tener conto delle accresciute difficoltà lavorative dei giovani nel nostro Paese[41]. Se i risultati della prima indagine rappresentavano, infatti, una situazione molto positiva per i giovani in uscita dai percorsi di IFP, sia per quanto riguardava l'inserimento lavorativo sia per il recupero dell'apprendimento, la seconda fotografia rimanda ad un quadro di maggiore e diffusa fragilità sul versante lavoro. Tuttavia, emerge con forza anche la maggiore "tenuta" riguardo all'inserimento lavorativo dei qualificati in uscita dalle agenzie formative rispetto a quelli delle scuole. La variabile "tipologia di istituzione di provenienza" (ente/scuola) si conferma infatti quella maggiormente incisiva nel determinare migliori performance lavorative, nonché un più alto grado di soddisfazione sia rispetto all'attività lavorativa sia all'esperienza formativa svolta.

L'identikit del campione di qualificati conferma ulteriormente il quadro di una filiera frequentata da un'utenza per lo più maschile (57%), italiana (90%), residente nel Nord Italia (78, 5%), proveniente per il 70% dalle agenzie formative e per il 60% appartenente a famiglie con bassi livelli di istruzione e di classe sociale poco elevata. Aumenta, invece, rispetto all' indagine precedente, la quota di giovani fuoriusciti dalla ex scuola media con un giudizio all'esame di stato superiore a "sufficiente" (il 64% contro il 58% della indagine precedente), come pure la quota di giovani (60%) che si è iscritto ai percorsi di IFP direttamente dopo la ex scuola media. Tale quadro conferma, quindi, la natura di percorsi che pur essendo tradizionalmente efficaci con una utenza "debole", riescono ad attrarre giovani che li scelgono per "vocazione" immediatamente dopo il I ciclo di istruzione.

L'analisi della condizione dei giovani a tre anni dalla qualifica evidenzia come il 50% risulti occupato (contro il 59% della precedente indagine) e il 42,1% disoccupato, con una quota del 23,5% di ex lavoratori che hanno perso il lavoro e il 18,6% di giovani in cerca di occupazione e che non hanno lavorato prima, ovvero il doppio rispetto alla indagine del 2011. I giovani in formazione sono il 6,6% (contro il 9,7 della indagine 2011), mentre cala il numero degli inattivi che nella precedente indagine erano il 4%. Tra gli occupati, la maggioranza riveste una posizione lavorativa da dipendente (85,6%), mentre l'8% è autonomo e il 6,4% ha un contratto atipico. Si ripropone in sostanza la medesima distribuzione già osservata nella scorsa rilevazione: la scarsa presenza di lavoratori autonomi è da attribuirsi da una parte all'indisponibilità di capitali che non consente a questi giovani di intraprendere la strada dell'autoimprenditorialità, dall'altra alla scarsa esperienza lavorativa che non consente di attivare forme di collaborazione che si adattano, invece, ad incarichi professionali di medio-alto livello.

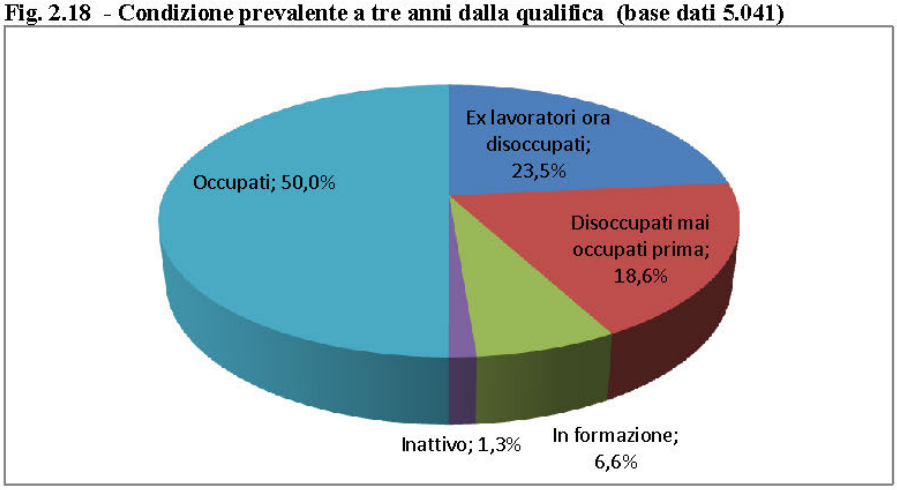
---

[39] *"Occupati dalla formazione. Seconda indagine nazionale sugli esiti occupazionali dei qualificati nei percorsi di IeFP"* – Isfol maggio 2014

[40] Si noti quindi che sono stati intervistati i ragazzi iscritti ai percorsi nell'a.s.f 2006/2007 , a pochi anni di distanza dalla prima sperimentazione dei percorsi di IFP nati dall' Accordo del giugno 2003 e divenuti ordinamentali dal 2010.

[41] Ad agosto 2013, tra i 15-24enni le persone in cerca di lavoro sono 667 mila e rappresentano l'11,1% della popolazione in questa fascia d'età. Il tasso di disoccupazione dei 15-24enni, ovvero l'incidenza dei disoccupati sul totale di quelli occupati o in cerca, è pari al 40,1%, in aumento di 0,4 punti percentuali rispetto al mese precedente (http://www.istat.it/it/archivio/99740).

Fig. 2.18 - Condizione prevalente a tre anni dalla qualifica (base dati 5.041)



Fonte : ISFOL

Analizzando in modo più dettagliato la condizione degli occupati, risulta chiaramente come la crisi economica in atto in Italia e negli altri Paesi abbia avuto un pesante impatto sul mercato del lavoro e, di conseguenza, anche sulle potenzialità occupazionali espresse dalle diverse filiere formative, inclusi i percorsi di IFP. Tuttavia i dati sugli esiti mostrano migliori performance occupazionali da parte delle agenzie formative i cui qualificati sembrano inserirsi più facilmente nel mondo del lavoro (55%) rispetto a quelli delle scuole (38%), dimostrando una più forte occupabilità, anche in un contesto di debolezza strutturale.

Tab 2.15 -Condizione prevalente dei qualificati per istituzioni formative (enti e scuole) (%) - base dati 5.041

Condizione occupazionale	Ente	Scuola	% Totale
Ex lavoratori ora disoccupati	23,7	22,8	23,5
Disoccupati mai occupati prima	15,3	26,5	18,6
In formazione	4,6	11,7	6,6
Inattivo	1,4	1,1	1,3
Occupati	55,0	37,9	50,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte : ISFOL

Rispetto alla *variabile di genere,* si osserva che l'inserimento lavorativo continua ad essere relativamente meno difficoltoso per i maschi (*53,4%*) che non per le donne (*45,4%*), anche se in calo rispetto ai valori osservati tre anni fa. La crisi, inoltre, sembra aver acuito anche le *disuguaglianze territoriali (Tab. 2)*: il tasso di occupazione risulta, infatti, più basso nelle regioni meridionali dove è anche fortemente penalizzata la componente femminile.

Tab.2.16 – Condizione prevalente dei qualificati per area geografica (%) - base dati 5.041

Condizione occupazionale	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e isole	% totale
Ex lavoratori ora disoccupati	23,7	20,7	25,9	27,9	23,5
Disoccupati mai occupati prima	16,8	13,5	24,8	34,6	18,6
In formazione	6,1	5,4	13,0	7,3	6,6
Inattivo (casalinga/disabile)	1,1	1,1	0,7	2,4	1,3
Occupati	52,3	59,3	35,6	27,8	50,0
Totale	100	100	100	100	100

Fonte : ISFOL

La contrazione del tasso d'occupazione maschile (circa 10 punti percentuali in meno rispetto all'ultima rilevazione) è probabilmente da metter in relazione con la forte crisi registrata soprattutto dai settori dell'industria e delle costruzioni, settori a vocazione tipicamente maschile. Migliori prospettive occupazionali sono, invece, offerte dai corsi dell'area meccanica e agroalimentare (circa 57% di occupati), e del turismo e della ristorazione (55%), mentre il terziario e il settore dei servizi, in particolare i servizi alla persona, mostrano una più alta concentrazione di occupazione femminile (58%). In altre parole, dunque, è possibile affermare che le differenze di genere e di dislocazione territoriale sembrano connesse anche all'indirizzo della formazione professionale realizzata, variabile questa che, nel privilegiare alcuni settori piuttosto che altri, condiziona fortemente l'esito occupazionale dei qualificati.

Rispetto alla posizione occupazionale, quasi la metà del campione, a prescindere dal genere, dichiara di svolgere un'attività che si può classificare tra quelle manuali generiche. Ciò è peraltro da considerarsi fisiologico trattandosi per lo più di percorsi che offrono un primo livello di qualificazione. Le differenze riscontrate tra i livelli di inquadramento professionale si devono all'indirizzo del corso e anche alla istituzione di provenienza dei qualificati. Come si evince dalla tabella, troviamo una più ampia quota di operai specializzati tra quelli che hanno conseguito il titolo presso le agenzie, di contro tra i qualificati della scuola più impiegati esecutivi e operari generici. Per entrambi i sessi, gli indirizzi che consentono un accesso più frequente ai lavori impiegatizi e tecnici sono i servizi alle imprese (informatica, servizi commerciali e logistici), mentre l'indirizzo che presenta la più alta percentuale di lavori manuali generici è quello turistico alberghiero.

Tab. 2.17- Posizione occupazionale per istituzioni formative (%) - base dati 2.265: occupati dipendenti

Posizione professionale	Ente	Scuola	totale
Operaio generico senza specifica qualificazione (ad es. operaio, barista ecc.)	48,2	50,2	48,7
Operaio specializzato (ad es. saldatore, idraulico, elettricista, ecc.)	39,0	31,5	37,4
Impiegato esecutivo (ad es. addetto agli sportelli, centralinista ecc.)	9,5	13,7	10,4
Impiegato ad alta o media qualificazione (ad es. tecnico analista dati, ecc.)	2,1	3,8	2,5
Altro	1,2	0,8	1,0
Totale complessivo	100	100	100

Fonte : ISFOL

La forma contrattuale più diffusa tra i lavoratori dipendenti è l'apprendistato: quasi il 35% dei maschi e oltre il 39% delle donne sono apprendisti e un quarto ha un contratto a tempo determinato, a conferma che l'ingresso nel mercato del lavoro anche per i qualificati è segnato quasi generalmente da rapporti di lavoro instabili. Ha un rapporto a tempo indeterminato circa il 28% dei maschi e il 23% delle donne, percentuale per entrambi i sessi inferiore di circa 6 punti percentuali rispetto all'ultima rilevazione. Differenze più significative si registrano tra i diversi tipi di contratto e l'area geografica di riferimento: i giovani con contratto di apprendistato sono il 36,5%, con una maggiore concentrazione nelle circoscrizioni settentrionali e del Centro, mentre al Sud si rileva una maggiore diffusione di rapporti a tempo determinato o senza contratto. Come è evidente, nelle Regioni del Sud il lavoro sommerso e quello più precario prevalgono sui rapporti stabili e su quelli con più elevata probabilità di stabilizzazione, quale ad esempio i contratti di apprendistato.

Tab. 2.18 - Tipo di contratto di lavoro dipendente per area geografica (%) -base dati 2.462= occupati al netto di giovani in stage

	APPRENDISTATO	INTERINALE	COLLABORAZIONE	TEMPO DETERMINATO	TEMPO INDETERMINATO	SENZA CONTRATTO
NORD OVEST	38,1	2,3	5,3	24,1	26,2	4,0
NORD EST	37,4	1,4	5,0	25,5	26,9	3,8
CENTRO	35,0	1,1	6,3	31,9	16,9	8,8
SUD E ISOLE	21,6	1,2	7,8	29,9	25,7	13,8
TOTALE	36,5	1,9	5,4	25,5	25,8	4,9

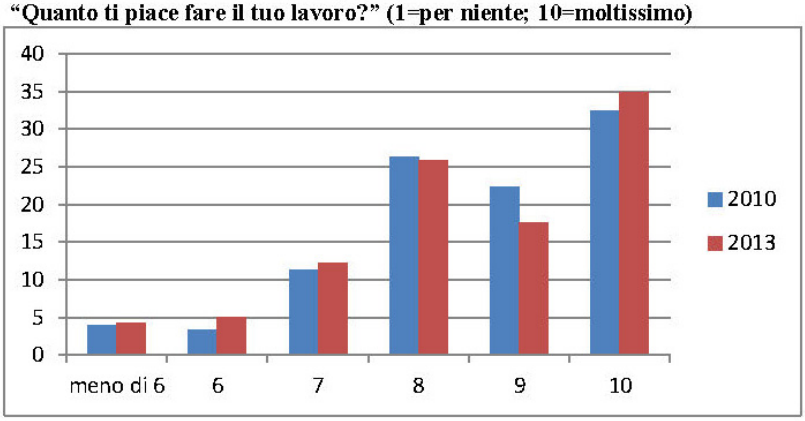
Fonte: ISFOL

Rispetto al tipo di istituzione formativa di provenienza degli intervistati, si riscontra che il contratto di apprendistato - il quale prevede l'inserimento di giovani con un sufficiente grado di professionalizzazione - è più diffuso tra gli occupati che si sono qualificati nelle agenzie formative (36,5% contro il 25,7% di quelli provenienti dalle scuole), come pure il contratto a tempo indeterminato che vede i qualificati delle agenzie formative (29%) superare di 8 punti percentuali quelli delle scuole.

Quanto ai canali di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, si conferma la centralità del ruolo svolto da canali non formali, quali familiari e conoscenti o di contatti/conoscenza diretti col datore di lavoro: un quarto dei giovani, infatti, ha trovato lavoro grazie alle proprie reti sociali, di stampo familiare ed amicale, in linea peraltro con i risultati dell'indagine *ISFOL-PLUS*. Viene confermato inoltre il ruolo irrilevante rivestito dai centri per l'impiego, superati in percentuale, seppur residuali, anche dalle agenzie interinali.

Infine, dopo aver esaminato le caratteristiche dell'occupazione svolta dai qualificati è stato indagato il livello generale di soddisfazione per il lavoro svolto, e i singoli aspetti dell'attività lavorativa, nonché per la formazione ricevuta . Relativamente alla soddisfazione per il lavoro svolto, i dati attuali, così come quelli del 2011, mostrano giudizi molto positivi: infatti alla domanda "*quanto ti piace il tuo lavoro*", il 78% del campione esprime una valutazione tra 8 e 10, solo il 4% dà una valutazione inferiore al 6. Tuttavia, da rilevare che un gradimento superiore alla media viene espresso dai qualificati delle agenzie formative che per l'81% danno una valutazione compresa tra 8 e 10, superando di 11 punti percentuali le valutazioni dei qualificati della scuola.

Fig 2.19 - Distribuzione delle frequenze di risposta alla domanda "Quanto ti piace fare il tuo lavoro?" (1=per niente; 10=moltissimo)



Fonte: ISFOL

Interessanti sono anche le risultanze degli indicatori di *utilità e coerenza* della formazione ricevuta rispetto al lavoro svolto. I dati mostrano che il conseguimento della qualifica ha rappresentato per la maggioranza dei ragazzi il "fattore chiave" per lo svolgimento della propria attività lavorativa: due ragazzi su tre, infatti, alla domanda *"la qualifica professionale che hai conseguito è un requisito necessario ed utile per il lavoro che svolgi"*, ritiene la formazione ricevuta un requisito indispensabile per svolgere il proprio lavoro. Maggior gradimento viene espresso dai qualificati presso le agenzie formative: così si esprime il 62,4% degli intervistati contro il 51,4% dei qualificati a scuola.

Tab.2.19 - La qualifica professionale come requisito necessario e utile per il lavoro secondo la variabile "istituzione formativa" (%) - base dati 2462

La qualifica conseguita è utile per il tuo lavoro	Ente	Scuola	Totale
no, non è un requisito necessario e non è utile	28,4	38,5	30,6
no, non è un requisito necessario ma è utile	9,2	10,1	9,4
sì, è un requisito necessario e utile	56,4	46,6	54,3
sì, è un requisito necessario ma non è utile	6,0	4,8	5,7
Totale complessivo	100,0	100,0	100,0

Fonte: ISFOL

Considerazioni simili anche rispetto a coloro che si sono espressi sul grado di coerenza della formazione ricevuta con l'occupazione svolta. Anche in questo caso circa il 60% degli intervistati afferma che il lavoro ottenuto è coerente in tutto o in parte con il percorso professionale frequentato. Esiste tuttavia una cospicua minoranza (39,9%) che percepisce un disallineamento tra la formazione ricevuta e l'attuale lavoro.

In sintesi, il grado di coerenza tra formazione ricevuta ed occupazione attuale è molto elevato nel caso di percorsi orientati ai servizi alla persona, al turismo e ristorazione e all'agro-alimentare; percorsi realizzati nelle Regioni settentrionali e quelli realizzati dalle agenzie formative. Rispetto a

quest'ultima variabile, infatti, il 62,4% dei giovani provenienti dagli enti accreditati, contro il 52,3% di quelli delle scuole, si pronuncia a favore della maggior coerenza tra percorso di formazione e occupazione svolta.

Tab. 2.20 - Coerenza tra percorso svolto dai qualificati e occupazione trovata secondo l'istituzione formativa di provenienza (%) - base dati 2.462

Il lavoro che svolgi è quello per cui avevi studiato durante il corso di qualifica professionale triennale	Ente	Scuola	Totale
no	37,6	47,7	39,9
si, completamente	51,9	36,7	48,5
si, in parte	10,5	15,6	11,6
Totale complessivo	100	100	100

Fonte: ISFOL

Infine, rispetto alla valutazione dell'esperienza formativa, viene ampiamente confermato un elevato grado di soddisfazione dei giovani verso i percorsi di IFP, nonché l'effetto traino, esercitato da questi, verso l'ulteriore formazione anche dopo l'acquisizione della qualifica. Sono gli stessi protagonisti a confermarlo: l'82,6% rifarebbe infatti la scelta di iscriversi ai percorsi e, in una scala da 1 a 10, il voto medio che danno all'esperienza formativa svolta è di 8,4. Apprezzano soprattutto il rapporto con i compagni e con i docenti, ma anche gli argomenti e i modi in cui avviene l'apprendimento, valutando positivamente la capacità dei docenti di suscitare interesse. Il dato rilevante, che riguarda trasversalmente molte dimensioni della indagine, riporta all'incidenza sul gradimento della variabile legata al tipo di struttura formativa di provenienza: i più entusiasti si rivelano infatti i qualificati provenienti dalle agenzie formative, confermando in pieno i risultati emersi nell'indagine precedente. Parimenti soddisfatti si dimostrano anche gli allievi stranieri e quelli residenti al Nord, dove le realtà delle agenzie formative sono tra l'altro più diffuse e consolidate. Subito dopo la qualifica, un giovane su 3, come nella prima indagine, continua a formarsi soprattutto nei IV anni di IFP e, in misura minore, nella scuola secondaria di II grado. I motivi sono per lo più "occupazionali", legati alla convinzione di poter trovare un lavoro migliore con un altro diploma (31%), anche se risulta pure ampia la quota di intervistati che adduce ragioni più "motivazionali", legate alla ritrovata voglia di studiare (29%). A distanza di tre anni, diminuisce di 3 punti rispetto alla passata indagine, invece, la quota di giovani che troviamo ancora nei percorsi di studio (6,6%), due terzi dei quali all'Università.

In conclusione, come già nella I edizione dell'indagine, la filiera della IFP si conferma, seppur in un contesto strutturale di profonda crisi economico-occupazionale, come un canale attivo ed efficace nel rispondere alla funzione di professionalizzazione dei giovani che "*vocazionalmente*" scelgono un percorso di inserimento più rapido nel mondo del lavoro e di recupero alla formazione di quei giovani che, per stili cognitivi e di apprendimento, preferiscono formarsi attraverso metodologie didattiche che attualizzano maggiormente l'apprendimento nell'esperienza, attraverso la pratica, i laboratori, nonché periodi di stage.

2.3 La partecipazione alla IFP degli allievi di origine straniera

Nel corso del 2013 l'Isfol ha realizzato un'indagine, finanziata dal Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, sulla partecipazione dei ragazzi di origini straniere ai percorsi di IFP. Il tema riveste una

certa importanza in termini di analisi della capacità inclusiva della filiera, considerando che una quota non piccola dell'utenza della IFP è costituita, sia pure con rilevanti disparità territoriali, proprio da giovani stranieri.

Le indagini sociologiche e in campo educativo compiute negli ultimi anni sui giovani immigrati hanno interessato per lo più e in modo crescente il tema dell'inserimento degli alunni stranieri nel sistema scolastico, di pari passo con l'incremento della loro presenza nelle nostre scuole di vario ordine e grado. Per contro, ancora molto esigua resta l'attenzione del mondo della ricerca sul segmento della formazione professionale, a fronte di dati che evidenziano come quest'ultima sia sempre più spesso oggetto di scelta, più o meno obbligata, da parte delle seconde generazioni. Dai dati del Monitoraggio Isfol sui percorsi del diritto/dovere all'istruzione e alla formazione relativi all'anno formativo 2011-12[42], si evince infatti che gli allievi immigrati presenti in tali percorsi sono circa 18.230, pari a circa il 16,5% del totale, ovvero 110.654 allievi. A livello nazionale, l'ISTAT (2012), attraverso i dati del Censimento, rileva che i cittadini stranieri in Italia sarebbero 4.029.145, un quinto in meno rispetto ai 4.570.317 residenti registrati in anagrafe al 31 dicembre 2010, e comunque pari a circa il 7% del totale dei residenti. In questo scenario la formazione professionale può rappresentare una grande potenzialità per promuovere e al contempo accompagnare e tutelare i giovani immigrati nella transizione alla vita attiva e sollecitare percorsi di cittadinanza anche attraverso lo sviluppo dell'autonomia e la conoscenza di diritti e doveri da esercitare nel mondo del lavoro e nel contesto sociale.

La ricerca ha quindi avviato una pista di indagine finalizzata a coprire un vuoto conoscitivo nei dati disponibili sulla partecipazione di questa tipologia di giovani al segmento della formazione professionale. Il target della ricerca è riferito a giovani di seconda generazione (nati all'estero o giunti in Italia entro i 16 anni) di età compresa indicativamente dai 14 ai 19 anni impegnati in percorsi di formazione iniziale per l'assolvimento del diritto/dovere. Tale campo di analisi è stato indagato attraverso due macro-fasi di ricerca: la prima relativa alla realizzazione di alcuni studi di caso nel territorio italiano; la seconda dedicata ad una rilevazione presso i centri di formazione professionale iniziale di diverse realtà regionali opportunamente individuate. La rilevazione, realizzata attraverso la somministrazione in classe di un questionario semistrutturato, autocompilato dagli allievi alla presenza di un rilevatore, ha coinvolto complessivamente quasi 4.000 allievi frequentanti corsi di IFP presso 124 centri di formazione professionale di Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Lazio e Sicilia. I questionari validi sono stati complessivamente 3.675, 1.840 dei quali riferiti ad allievi stranieri e 1.835 ad allievi italiani.

Tab 2.21– Studenti di origine straniera intervistati, per generazione migratoria

	v.a.	%
Studenti con un genitore straniero e un genitore nato in Italia	149	8,1
Studenti di origine straniera nati in Italia G2.0	488	26,5
Studenti arrivati in Italia ad un'età inferiore ai 6 anni G1.75	212	11,5
Studenti arrivati in Italia tra i 6 e i 12 anni G1.5	541	29,4
Studenti arrivati in Italia tra i 13 e i 17 anni G1.25	434	23,6
Studenti arrivati in Italia all'età di 18 anni o superiore – G1*	16	0,9
Totale	**1840**	**100,0**

Fonte: Isfol

*Tale quota del campione di giudizio, essendo statisticamente non significativa non è stata presa in considerazione nelle analisi di dettaglio

[42] "I percorsi di istruzione e formazione professionale nell'anno della sussidiarietà. Rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere" - Isfol 2012

I temi centrali oggetto dell'analisi sono stati: la situazione familiare ed il percorso migratorio; il percorso scolastico e formativo; la soddisfazione rispetto alla scelta della formazione professionale e l'integrazione all'interno dei centri; le prospettive e le prefigurazioni dei percorsi lavorativi; l'integrazione linguistica e sociale al di fuori del contesto formativo.
Per quanto riguarda la **situazione familiare**, si è partiti dal titolo di studio dei genitori (Tab 1). La quota di allievi con almeno un genitore laureato è risultata più alta tra gli stranieri che tra gli italiani (18% contro 8,8%). D'altra parte tra gli stranieri esprimono un peso maggiore i nuclei familiari con genitori che hanno concluso solo la scuola primaria (13,5% contro 4,6%) con una quota di conseguenza più ridotta di nuclei con al massimo il diploma di scuola secondaria inferiore.

Tab 2.22 – Allievi italiani e stranieri per livello di istruzione dei genitori (titolo di studio più elevato conseguito dai genitori) – distribuzione %

	Italiani	Stranieri
max scuola primaria	4,6	13,5
max secondaria di secondo grado	40,3	22,2
max diploma	46,3	46,2
max laurea	8,8	18,0
Totale	**100,0**	**100,0**

Fonte: Isfol

Sul fronte del **percorso professionale**, il 56,3% degli allievi di origine straniera ha frequentato la scuola dell'obbligo in Italia (è il caso soprattutto dei giovani provenienti da extra-UE dei paesi europei); il 24,1% ha iniziato la scuola dell'obbligo all'estero e l'ha conclusa in Italia (la maggior parte di questi allievi provengono dal Nord Africa); il 10,8% degli allievi nel campione ha frequentato la scuola elementare e media all'estero e ha ottenuto il diploma di scuola media nel proprio paese d'origine (soprattutto studenti provenienti dall'Africa sub-sahariana). La scelta di un percorso di formazione professionale appare maggiormente di natura vocazionale per gli studenti di origine straniera piuttosto che è per figli di italiani, dato che più della metà dei primi (56%) si è iscritta immediatamente in un istituto di formazione professionale dopo il conseguimento del titolo di scuola secondaria inferiore (scuola media) rispetto al 43,9% degli studenti nativi. Questi ultimi accedono alla formazione professionale per lo più dopo insuccessi nei percorsi di istruzione. Inoltre, tra gli iscritti di origine straniera sono più frequenti gli studenti usciti con giudizio di "buono" o "molto buono" nel titolo di scuola secondaria inferiore: 13,5 % di loro riporta tali giudizi, contro il 10,4 % degli studenti di origine italiana.
Solo il 20,8% degli studenti di origine straniera riferisce di aver partecipato alle iniziative di orientamento, in modo non molto diverso dal 23,7% degli italiani. È degno di nota il fatto che il 19,7 degli alunni di origine straniera (con una partecipazione significativa dell'universo femminile: 20,3% contro il 15,9% dei ragazzi) e il 17,7% degli italiani hanno utilizzato Internet per cercare informazioni sui corsi di Istruzione e Formazione Professionale nei loro territori. In tal senso non può non allertare il fatto che il 42,2% degli italiani e il 40,3% degli alunni di origine straniera dice di aver deciso da soli senza chiedere informazioni a nessuno.
Per quanto riguarda i **corsi di italiano**, la tabella mostra come la percentuale di studenti che frequentano corsi di italiano come seconda lingua tende ad aumentare con l'età all'arrivo (21,9-56,2%). Tuttavia, sorprendentemente, il 21,9% dei giovani arrivati in Italia tra i 13 ei 17 anni segnala di non aver frequentato alcun corso di italiano.

Tab. 2.23 - Per imparare l'italiano, hai frequentato corsi di Italiano come seconda lingua? (%)

	Generazione migratoria				
	Studenti con un genitore straniero e un genitore nato in Italia	Studenti di origine straniera nati in Italia (G2.0)	Studenti arrivati in Italia ad un'età inferiore ai 6 anni (G1.75)	Studenti arrivati in Italia tra i 6 e i 12 anni (G1.5)	Studenti arrivati in Italia tra i 13 e i 17 anni (G1.25)
Si, organizzati dalla scuola che frequentavo prima di entrare nel centro di formazione professionale	7,7	21,2	10,8	33,9	49,0
Si, organizzati dal centro di formazione che frequento attualmente	0,0	3,6	1,8	2,0	10,4
Si, organizzati da associazioni o altri organismi di volontariato	0,0	6,1	1,8	4,7	11,2
No, non ho mai frequentato alcun corso	61,5	56,2	79,5	54,9	21,9
Nessuna risposta	30,8	12,9	6,0	4,5	7,5

Fonte: Isfol

Circa **l'autopercezione della propria padronanza dell'italiano** il questionario conteneva una domanda (competenza nel parlare, leggere e scrivere) graduata secondo una scala a 4 livelli. Nel confronto tra gli allievi di origine straniera e gli italiani, per quanto riguarda la competenza del "parlare" e del "leggere" non risultava una grande differenza: in entrambi i casi oltre il 90% degli allievi italiani di origine straniera dichiarava di essere padroneggiare "Molto bene" o "Bene". E' quindi evidente che la generazione 1,25 (arrivati in Italia quando erano tra i 13 ei 17 anni) ha raggiunto i ragazzi nativi e quelli nati in Italia da genitori stranieri o arrivati ad una bassa età. Maggiore distanza si registrava nella competenza percepita della "scrittura": l'8,2 % degli studenti di origine straniera riferiva di possedere una competenza "scarsa" o "molto scarsa" rispetto al 3,1 % del campione italiano. E' degno di nota che il 15,8% della generazione 1,25 (6,9% del G1.5; 3,9% del G1.75; 5,6% del G2.0) affermasse di possedere competenze scarse o molto scarse: occorre chiedersi dunque se questa generazione sarà in grado di recuperare tale importante lacuna dopo l'età di 18 anni senza l'attivazione di iniziative mirate ad evitare il rischio di una loro esclusione permanente dall'esercizio dei diritti di cittadinanza attiva.

Con riferimento alle esperienze di lavoro, l'indagine restituisce un dato chiaro e per certi aspetti sorprendente: prima della conclusione del percorso di studi nel CFP la netta maggioranza degli studenti (81,5%) aveva avuto un rapporto di qualche tipo con il mercato del lavoro (e fra gli italiani questa prevalenza vale 9 ragazzi su 10). Con riferimento all'allarme sociale generato dalla situazione dei NEET, ovvero giovani non impegnati nel lavoro né nello studio, ragazzi e ragazze dei CFP sembrano stare agli antipodi.

Tab.2.24 – Oltre a studiare, hai avuto o hai in corso qualche esperienza di lavoro (regolare, in nero presso familiari, stagionale, nel week end, stage retribuiti o non retribuiti)? (val. %)

	Italiani	Stranieri
con esperienza di lavoro	89,3	81,5
senza esperienza di lavoro	10,7	18,5
Totale (V.A.)	**1.819**	**1840**

Fonte: Isfol

L'esperienza di lavoro è quindi patrimonio diffuso nella maggioranza di questi ragazzi e queste ragazze a cavallo della maggiore età. Tuttavia non appare essere un canale istituzionale la porta di accesso al lavoro per queste generazioni; infatti coloro che lavoravano o avevano lavorato senza un contratto regolare risultava essere più del doppio (fino al triplo nel caso degli italiani) rispetto a chi aveva lavorato con un contratto, ed era pari al 36% del campione di stranieri. In altri termini, su 20 studenti diciassettenni, in media 7 o 8 avevano già lavorato in nero almeno una volta.

Tab.2.25 – Oltre a studiare, hai avuto o hai in corso una esperienza di lavoro regolare o irregolare? (%)

	Lavoro regolare		Lavoro irregolare	
	Italiani	Stranieri	Italiani	Stranieri
mai fatto	86,2	**84,2**	59,4	**64,0**
fatto	13,8	**15,8**	40,6	**36,0**
Totale V.A.	**1715**	**1669**	**1727**	**1677**

Fonte: Isfol

L'altra significativa esperienza di lavoro, tradizionalmente forte in queste fasce di età, è risultata essere quella del **lavoro in famiglia, che riguarda il 40,6% del campione** e che non deve sorprendere se si pensa alla significativa presenza dei genitori o familiari dei ragazzi di origine straniera in attività commerciali e auto imprenditoriali. Una breve annotazione rispetto al confronto con gli italiani: nel loro caso la quota di lavoro familiare raggiunge il 47,8% e se si considera anche il dato della maggior rilevanza fra gli italiani di stage non retribuiti e lavori irregolari, si può ipotizzare che fra chi frequenta i CFP ci siano elementi di omogeneità più forti della differente nazionalità di appartenenza. Altrimenti detto, gli italiani che frequentano queste scuole hanno esperienze di vita probabilmente più simili ai loro compagni di classe stranieri che ai pari età italiani nei licei.

Al termine dei percorsi di formazione iniziale, ragazzi e ragazze "G2" intendono soprattutto cercare lavoro (65,9%, quasi identico il dato per gli italiani) e in seconda battuta (26,1%, molto simile il dato degli italiani) continuare a studiare. Questo seconda preferenza non è trascurabile: il fatto che oltre 1/4 degli studenti dei CFP voglia proseguire gli studi dimostra come sia sbagliato ipotizzare tali percorsi per tutti come capolinea dei percorsi di studio. Interessante è anche il dato sulla proiezione del luogo presso il quale svolgeranno il loro lavoro: l'Italia resta il posto dove la maggior parte degli studenti pensa di restare, a lavorare o a studiare, ma l'opzione di andare all'Estero vale oggi il 13,3% di chi intende proseguire gli studi e il 21,8% di chi intende cercar lavoro. Relativamente più intenzionati a continuare gli studi sono i figli dei genitori con più elevati titoli di studio, le ragazze, chi non ha avuto esperienze di lavoro e coloro che non hanno subito bocciature.

Rispetto all'orizzonte lavorativo il campione mostra un buon livello di fiducia ed una propensione a svolgere un lavoro coerente con il percorso di studi.

Tab.2.26 - Quando avrai finito di studiare credi che:

	italiani	stranieri
sicuramente faro il lavoro per cui sto studiando	33,1	36,6
forse faro il lavoro per cui sto studiando	35,1	33,5
sicuramente faro un lavoro diverso da quello per cui sto studiando	13,6	10,1
spero di fare un lavoro qualsiasi	14,8	14,7
non credo che trovero un lavoro	2,3	2,9
non cercherò un lavoro perché non mi interessa	0,5	0,7
non risponde	0,7	1,5
Totale (v.a.)	**1.819**	**1.840**

Fonte: Isfol

Alla domanda: *"Tra quelle elencate, quale sarà la cosa che più di ogni altra ti permetterà di arrivare a fare un lavoro che ti soddisfi?"* la risposta è stata netta, e molto simile fra stranieri e italiani: un lavoro soddisfacente si trova soprattutto in virtù delle proprie capacità e del proprio impegno. In seconda battuta, ma assai distante in classifica, contano i contatti, e poi la famiglia e la scuola frequentata, e in fondo alla graduatoria ci sono la fortuna e i rapporti amicali. Ne emerge un quadro chiaro su come si muovono ragazze e ragazzi intervistati: tutt'altro che fatalisti, cinici o nichilisti, hanno *un locus of control* interno, tendono quindi a responsabilizzarsi molto, a credere che molto dipenda da loro, relativizzano sia il ruolo della scuola che quello della famiglia, hanno un'elevata fiducia e rifiutano opzioni rinunciatarie.

2.4 I costi

L'adozione di una pianificazione a costi standard della Istruzione e formazione professionale avviene in alternativa ai metodi basati su un'analisi dei valori della serie storica della spesa. La "spesa storica", che corrisponde all'ammontare dei finanziamenti storicamente consolidati e risultanti delle spese esposte nel tempo, è stata finora il criterio base del sistema di finanziamento della IeFP. In relazione ad esso, ogni Amministrazione ha ricevuto finanziamenti congruenti la spesa in precedenza sostenuta.

Ai livelli essenziali delle prestazioni, utili per assicurare l'accesso al servizio su tutto il territorio, è collegato il ricorso al costo *standard* del finanziamento. Esso è previsto sia dalla richiesta comunitaria[43] che i fondi europei per la formazione nelle Regioni siano impegnati secondo "standard di costi unitari" in modo "giusto, equo e verificabile", sia dal decentramento delle competenze statuali imposto dal federalismo fiscale.

In particolare, la legge delega sul federalismo fiscale, la n. 42 del 5 maggio 2009 ("Delega al Governo in materia di federalismo fiscale, in attuazione dell'articolo 119 della Costituzione") ha dato attuazione ai principi posti dall'art. 119 Cost. in tema di autonomia finanziaria, dove i livelli essenziali di prestazioni verrebbero garantiti dal finanziamento integrale delle spese regionali in base al "costo standard" e al "fabbisogno standard" (art 2, comma 2, lettera f). Secondo questi indicatori, l'azione pubblica verrebbe comparata e valutata in efficienza ed efficacia anche in

[43] Regolamento CE 1081/2006 art. 11.3 (b) (ii) modificato in regolamento CE 396/2009.

materia di Istruzione e formazione professionale[44] (IeFP), impiegando metodologie di monitoraggio dell'appropriatezza dei servizi offerti[45].

I "costi standard" sono il *quantum* ideale necessario per assicurare le prestazioni/servizi essenziali. Essi esaminano la distribuzione dei costi permettendo di eliminare la coda dei più elevati e dei più bassi e ipotizzando una variabilità "normale" attorno alla media, affinché il miglior valore possa tendenzialmente divenire il *target* di riferimento per tutti. Un costo maggiore, se risulta da uno scostamento significativo dalla media, richiede di essere valutato al fine di evitarne le cause, ma bisogna aggiungere che gli scostamenti dovrebbero considerarsi "inefficienze" solo se producono un peggioramento del rapporto tra qualità e costi.

I vantaggi dell'applicazione dei costi standard sono molteplici e, in particolare, contribuiscono:

- alla determinazione dei costi e all'ottimizzazione dei valori produttivi
- alla pianificazione delle attività
- al controllo delle performance
- alla semplificazione contabile.

Nelle Regioni/P.A., per la determinazione dei costi si è partiti dall'*indicatore guida*[46] citato negli atti amministrativi: questo può essere di volta in volta il *costo annuale per percorso*, il *costo annuale per allievo,* il *costo orario per allievo* o il *parametro ora/corso*. Muovendosi da uno di questi indicatori (Tab.1, colonne 4-7) si è potuto completare un quadro nazionale comparabile di indicatori.

In relazione alla ripartizione geografica (Tab. 2), si può osservare che al Nord, dove il peso della IeFP delle Istituzioni formative è tre volte maggiore che nel resto d'Italia, la differenza del costo annuale allievo delle Istituzioni formative rispetto a quello degli Istituti professionali di Stato è più ampia (-24,5% contro il -18,3% del Centro e il 20,6% del Sud).

Una spaccatura nel Paese si mostra nel differente sistema di finanziamento dei percorsi della IeFP delle Istituzioni formative, non tanto espressa dalla eterogeneità nei costi delle attività formative finanziate quanto dalla scelta di indicatori-guida più specifici e articolati, in grado di indirizzare verso una maggiore efficienza del sistema. In generale al Sud, rispetto al Nord del Paese, il costo della formazione è maggiore riguardo al costo orario e annuale per allievo. Si palesa, inoltre, il ritardo delle Regioni del Sud che utilizzano ancora, ed esclusivamente, l'indicatore guida del costo annuale per percorso quando al Nord la maggior parte delle Regioni si è già orientata verso l'adozione del parametro ora/corso.

---

[44] L'oggetto dell'art. 8, commi 2 e 3, della legge n. 42/2009 è l'Istruzione ma, ai sensi della normativa vigente quello dell'Istruzione e formazione professionale risulta essere un sotto-settore dell'Istruzione. Ciò appare evidente, per l'obbligo di istruzione, nella legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (art 1, comma 622) che recita: "l'obbligo di istruzione si assolve anche nei percorsi di istruzione e formazione professionale" e nella legge n. 133 del 6 agosto 2008 (art. 64, comma 4 bis) mentre, per il diritto-dovere, si chiarisce nei decreti legislativi n. 76/2005 (art.6, comma 4) che promuove "l'attuazione del diritto-dovere all'istruzione e formazione nei percorsi sperimentali" e n. 226/2005 (art. 15 comma 1). In quest'ultimo, in particolare, si fissano alcuni principi essenziali riguardo ai LEP dei percorsi di IeFP (art. 15 e seguenti), da specificare in dettaglio mediante Accordi successivi in Conferenza Unificata.

[45] Art. 13, comma 2 del D.lgs n. 68/2011.

[46] Con "indicatore guida" ci si riferisce alla variabile in base alla quale si calcola il costo del percorso da finanziare.

Tab. 2.27 - Stima dei costi del 1° anno dei percorsi delle IF a qualifica secondo il Repertorio nazionale della IeFP, per regione - a.f. 2011-12

Regioni e P.A.	1 N. alunni per percorso IF di 1° anno	2 N. ore 1° anno percorsi IF	3 Tassi di partecipazione delle IF al sistema IeFP (iscritti IF su IF+IS)	4 Costo annuale per percorso in euro	5 Costo annuale per allievo iscritto in euro	6 Costo orario per allievo iscritto in euro	7 Parametro ora/corso in euro	8 Differenza % del costo annuale allievo IF rispetto a costo annuale allievo IPS*
Piemonte	19,9	1.050	58 %	98.700,00	4.959,80	4,72	94,00	- 28,3%
Valle	20,6	1.000	32%	-	-	-	-	-
Lombardia	21,7	990	73 %	97.650,00	4.500,00	4,55	98,63	- 35%
Liguria	21	1.056	28 %	115.000,00	5.476,19	5,19	108,90	- 20,9%
Bolzano	17	1.224	100%	-	-	-	-	-
Trento	24,2	1.066	100%	156.702,00	6.475,29	6,07	147,00	-
Veneto	21,8	1.000	91%	86.764,00	3.980,00	3,98	*86,76*	- 42,5%
F.V.G.	16,9	1.000	83%	99.203,00	5.870,00	5,87	99,20	- 15,2%
Emilia	22,3	1.000	33%	118.304,55	5.305,14	5,31	*118,30*	- 23,3%
Toscana	16,9	1.050	18%	119.700,00	7.082,84	6,75	114,00	+ 2,4%
Umbria	-	-	-	-	-	-	-	-
Marche	19	1.056	1%	100.320,00	5.280,00	5,00	95,00	- 23,7%
Lazio	23,3	1.050	53%	107.180,00	4.600,00	4,38	102,08	- 33,5%
Abruzzo	18,1	990	6%	75.536,16	4.173,27	4,22	76,30	- 39,7%
Molise	14,8	1.000	30%	99.862,53	6.747,47	6,75	99,86	- 2,5%
Campania	-	-	-	-	-	-	-	-
Puglia	20,8	1.100	9%	128.700,00	6.187,50	5,63	117,00	- 10,6%
Basilicata	-	-	-	-	-	-	-	-
Calabria	20	1.000	20%	120.000,00	6.000,00	6,00	120,00	- 13,3%
Sicilia	23	1050	31%	100.000,00	4.347,83	4,14	95,24	- 37,2%
Sardegna	-	-	-	-	-	-	-	-
Totali	***21,1*****	***1.040***	***45%******	***108.241,48***	***5.399,02***	***5,23***	***104,81***	***- 22,0%***

Fonte: elaborazione Isfol su dati Regioni e P.A. colonne 1 -7; Miur colonna 8
Nota: è sottolineato nelle caselle grigie l'indice guida stabilito dalla Regione/P.A.

Tab. 2.28 - Stima dei costi del 1° anno dei percorsi delle IF a qualifica secondo il Repertorio nazionale della IeFP, per ripartizione geografica - a.f. 2011-12.

Ripartizioni territoriali	1 N. alunni per percorso IF di 1° anno	2 N. ore 1° anno percorsi IF	3 Tassi di partecipazione delle IF al sistema IeFP (iscritti IF su IF+IS)	4 Costo annuale per percorso in euro	5 Costo annuale per allievo iscritto in euro	6 Costo orario per allievo iscritto in euro	7 Parametro ora/corso in euro	8 Differenza % del costo annuale allievo IF rispetto a costo annuale allievo IPS*
Nord	20,9	1.043	66,4%	110.331,93	5.223,77	5,10	107,54	- 24,5%
Centro	21,1	1.052	24,0%	109.066,67	5.654,28	5,38	103,69	- 18,3%
Sud	22,1	1.028	19,2%	104.819,74	5.491,21	5,35	101,68	- 20,6%
Totali	***21,1****	***1.040***	***45%******	***108.241,48***	***5.399,02***	***5,23***	***104,81***	***- 22,0%***

Fonte: elaborazione Isfol su dati Regioni e P.A. colonne 1 -7; Miur colonna 8
Nota: è sottolineato nelle caselle grigie l'indice guida stabilito dalla Regione/P.A.

* La spesa del corso annuale di Istruzione professionale statale è calcolata in € 6.919. La fonte pubblica più recente è "La scuola in cifre 2009/10", redatta dal Miur nel giugno 2011 e riferita al 2008 (Tavola. 1.1.7). La stima comprende i finanziamenti delle amministrazioni ministeriali classificati come "spesa per l'istruzione" (classificazione COFOG), le altre voci di bilancio specificamente dirette alle scuole e i finanziamenti di province/comuni. Non sono inclusi nella spesa degli IPS la voce della Tavola 1.1.7 relativa alle "eventuali ripetenze", i finanziamenti degli enti privati, i finanziamenti internazionali (programmi europei) e gli oneri figurativi, ossia quelli che il sistema scolastico dovrebbe sostenere per pagare i canoni d'affitto qualora non potesse utilizzare gli immobili a titolo gratuito.
** Si riporta la media del totale nazionale degli iscritti a inizio anno sul totale nazionale dei percorsi.
***Si riporta la media dei tassi di partecipazione delle Regioni e P.A. (45,1%) e non la media nel numero complessivo dei partecipanti di primo anno alle IF e IS (40,2%).

Questo è il motivo per il quale si è introdotta nelle tabelle una colonna che evidenzia i costi per la collettività del primo anno degli Istituti professionali di Stato. Da essa appare uno scostamento uniforme dai costi della IeFP delle Istituzioni formative che rileva quasi ovunque un vantaggio economico per la collettività di queste ultime. Infatti, le stime[47] del costo pro capite per percorso dell'IeFP cominciano a evidenziare che le Istituzioni formative espongono costi nettamente inferiori alle Istituzioni scolastiche. L'attuale processo di allargamento della quota di scolarizzazione della IeFP sembra, dunque, produrre l'apparente vantaggio di costare meno alle Regioni ma non allo Stato e alla comunità. Infatti, come è stato recentemente affermato[48], se si sposta la spesa dalla periferia al centro, non ne diminuisce la quantità ma, anzi, normalmente cresce. Attualmente, costi delle Istituzioni formative della società civile appaiono inferiori per la comunità di oltre il 20% rispetto a quelli esposti dalle Istituzioni scolastiche (IPS).
Probabilmente, la conoscenza di questo fenomeno ha indotto una Provincia Autonoma come quella di Trento, che assume a sé i finanziamenti dell'Istruzione professionale e può adottare azioni ad esclusivo finanziamento provinciale, a liberarsi dalle sovrapposizioni tra Istituzioni di IeFP e di IP (nella P.A. di Trento non operano più gli Istituti professionali quinquennali ma soltanto Istituzioni di IeFP provinciale, Istituti tecnici e Licei statali), disegnando un modello di *governance* che

[47] Fenomeno già noto al Cnel, secondo il quale i parametri regionali del costo annuo per alunno nelle Agenzie accreditate per l'IeFP si aggirerebbero sui € 5000 quando il costo alunno in un Istituto professionale sarebbe di molto superiore (Audizioni presso la V Commissione per le Politiche Sociali del Cnel del 1.06.2011 e del 23.06.11). Anche uno studio condotto dal prof. Giulio Salerno e pubblicato sul n. 2/2012 di Rassegna CNOS, riporta che un percorso di IeFP regionale sviluppato in un'Istituzione formativa accreditata (CFP) costerebbe allo Stato il 70% del corrispettivo costo di un corso sviluppato da un Istituto professionale di Stato.
[48] Intervento introduttivo del sottosegretario all'Istruzione Elena Ugolini alla XXIX Assemblea dell'Anci il 17 ottobre 2012.

sostiene, in chiave pluralistica, quote crescenti di sussidiarietà orizzontale. Il sistema trentino della IeFP promuove, infatti, la competizione tra le Istituzioni, sia che appartengano alle strutture governative del territorio (le 2 *Scuole provinciali* con 19 percorsi di IeFP) sia che facciano parte del privato sociale (le 7 *Istituzioni formative paritarie* con un numero tre volte superiore di percorsi di IeFP, ossia 57) in quanto entrambe queste tipologie di Istituzioni educative sono parimenti "soggetti che concorrono all'erogazione del servizio educativo provinciale"[49]. In questo caso, nella prospettiva di un unico servizio pubblico, il principale compito dell'Amministrazione diventa coordinare un efficiente sistema competitivo, più ancora che gestire direttamente le Istituzioni scolastiche della IeFP.

Alla luce dell'attuale contesto si impongono, allora, alcune domande a cui dare presto risposte ponderate: il finanziamento dei percorsi di IeFP delle Istituzioni formative va sostenuto dallo Stato, in ragione del suo compito di garantire i LEP? Andrebbero finanziati costi analoghi a quelli delle Istituzioni scolastiche dell'Istruzione? Qual è il nuovo ruolo delle Regioni in uno scenario di decentralizzazione?

[49] Secondo le modalità previste dall'Art. 30 della L.P. 7 agosto 2006 n.5.

CAPITOLO III
I percorsi post-qualifica e post-diploma

3.1 L'offerta e la partecipazione

La rilevazione realizzata dall'Isfol presso le Amministrazioni regionali e delle Province Autonome per acquisire i dati sull'offerta e la partecipazione agli interventi formativi rivolti agli utenti in possesso della qualifica o del diploma ha visto la risposta di 11 Amministrazioni.
La difficoltà di ottenere risposte dalle altre Regioni sono in parte legate alle differenti modalità con le quali vengono classificate le informazioni all'interno dei data base regionali, i quali rispondono a diverse esigenze, prima delle quali quella amministrativa, non sempre prevedendo, quindi, il dato relativo al titolo richiesto in ingresso.
Caso particolare è rappresentato dalla Regione Toscana, che, pur avendo partecipato alla rilevazione, non prevede una distinzione specifica dei percorsi formativi per tipologia di destinatari degli interventi post-qualifica/post-diploma; pertanto non è stato possibile utilizzare le informazioni che pure l'Amministrazione aveva inviato.
Per quanto riguarda la Regione Lombardia, i percorsi dell'offerta[50] di formazione permanente continua e specializzazione fa riferimento al Repertorio regionale (Quadro Regionale di Standard professionali) che costituisce riferimento univoco e imprescindibile per l'organizzazione dei percorsi e per il rilascio degli attestati di competenza finali. Nel repertorio non esistono percorsi, numero di ore, requisiti di accesso, ma solo profili e competenze in esito. E' dunque lasciata alla piena libertà e responsabilità didattica dell'ente accreditato stabilire il numero di ore e i requisiti di accesso. Di conseguenza il database regionale non classifica i percorsi in base al requisito di accesso qualifica/diploma.
Inoltre Bolzano (lingua italiana) Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Umbria riportano dati sui percorsi post-diploma mentre non presentano percorsi rivolti ad utenti in possesso della sola qualifica.

Corsi Post Qualifica

Nella rilevazione degli iscritti ai corsi post-qualifica, con riferimento alle Amministrazioni rispondenti, si riscontra, in linea con quanto si era cominciato a prospettare già nel 2012, che a livello nazionale esiste una forte contrazione dei percorsi. Solo 4 delle Regioni rispondenti presentano ancora corsi rivolti a soggetti in possesso della qualifica professionale. Tuttavia in alcuni territori sembra delinearsi un aumento della partecipazione; nella fattispecie, Marche e Veneto vedono crescere significativamente il numero degli iscritti.
Inoltre, a livello nazionale, sembra confermarsi la maggiore presenza della componente femminile (68%, escludendo il dato del Piemonte che non specifica la componente di genere).

[50] ai sensi della Legge Regionale 6 agosto 2007, n.19 "Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia", che stabilisce un sistema di 'formazione continua, permanente e di specializzazione'

Tab. 3.1 Iscritti post-qualifica anno 2013

Regioni	Dati generali		
	corsi	iscritti	di cui femmine
Bolzano (lingua italiana)	0	0	0
Emilia Romagna	1	20	20
Friuli Venezia Giulia	0	0	0
Lazio	0	0	0
Liguria	0	0	0
Marche	173	2.924	1.716
Piemonte	103	1.802	-
Umbria	0	0	0
Veneto	107	1.697	1.409
Totale	**384**	**6.443**	**3.145**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

I corsi di post-qualifica attivati si collocano nella fascia di durata superiore; infatti la categoria prevalente è quella delle "600 ore e più" con il 63,5%, mentre è abbastanza equilibrata la ripartizione della durata dei percorsi nelle altre due categorie ("fino a 300 ore" e "301 a 590 ore).

Tab. 3.2 Durata in ore dei corsi post-qualifica (anno 2013)

Regioni	Durata corsi			
	fino a 300 ore	da 301 a 599 ore	600 ore o più	totale
Bolzano (lingua italiana)	0	0	0	0
Emilia Romagna			1	1
Friuli Venezia Giulia	0	0	0	0
Lazio	0	0	0	0
Liguria	2	5	17	24
Marche	43	41	89	173
Piemonte	29	19	55	103
Umbria	0	0	0	0
Veneto	10		97	107
Totale complessivo (VA)	**84**	**65**	**259**	**408**
Totale complessivo (%)	**20,6**	**15,9**	**63,5**	**100,0**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Per quanto riguarda il target di riferimento, a livello nazionale i destinatari dei corsi si concentrano prevalentemente nel gruppo "nessun target specifico"(64,9%) la cui presenza è distribuita esclusivamente in due regioni: Marche e Veneto. Solo secondariamente gli interventi post-qualifica sono rivolti al gruppo "disoccupati/mobilità/CIG (29,5%). Non si rilevano corsi specificamente dedicati alla categoria dei soggetti svantaggiati.

Tab. 3.3 Destinatari dei corsi post-qualifica (anno 2013)

Regioni	Iscritti per target				
	nessun target specifico	disoccupati/mobilità/CIG	soggetti con disabilità	altre categorie svantaggiate (immigrati, tossicodipendenti detenuti, ecc.)	altro
Bolzano (lingua italiana)	0	0	0	0	0
Emilia Romagna		20	0	0	0
Friuli Venezia Giulia	0	0	0	0	0
Lazio	0	0	0	0	0
Liguria	0	256	0	0	23
Marche	2.666	0	44	214	0
Piemonte	0	1706	17	0	79
Umbria	0	0	0	0	0
Veneto	1.697	0	0	0	0
Totale complessivo(VA)	**4.363**	**1.982**	**61**	**214**	**102**
Totale complessivo (%)	**64,9**	**29,5**	**0,9**	**3,2**	**1,5**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

La maggior parte dei corsi di post-qualifica attivati a livello nazionale sono gratuiti e non prevedono indennità di partecipazione. Se si osservano le disaggregazioni a livello regionale si notano delle particolarità: solo la regione Liguria ha corsi con indennità di partecipazione ed una minima quantità di corsi a pagamento, mentre in Veneto sono erogati quasi esclusivamente corsi a pagamento.

Tab. 3. 4. Modalità di pagamento dei corsi post-qualifica (anno 2013)

Regioni	Corsi			
	gratuiti senza indennità di partecipazione	gratuiti con indennità di partecipazione	parzialmente a pagamento	totalmente a pagamento
Bolzano (lingua italiana)	0	0	0	0
Emilia Romagna	1	0	0	0
Friuli Venezia Giulia	0	0	0	0
Lazio	0	0	0	0
Liguria	3	18	0	3
Marche	173	0	0	0
Piemonte	103	0	0	0
Umbria	0	0	0	0
Veneto	10	0	0	97
Totale complessivo (VA)	**290**	**18**	**0**	**100**
Totale complessivo (%)	**71,1**	**4,4**	**0,0**	**24,5**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Gli enti che erogano i corsi sono per la quasi totalità privati (91,2%). Il numero maggiore riguarda le Marche; mentre solo l'8,8% sono enti pubblici.

Tab. 3.5 Ente erogatore

Regioni	Corsi	
	pubblico	privato
Bolzano (lingua italiana)	0	0
Emilia Romagna	0	1
Friuli Venezia Giulia	0	0
Lazio	0	0
Liguria	1	23
Marche	25	148
Piemonte	0	103
Umbria	0	0
Veneto	10	97
Totale complessivo (VA)	**36**	**372**
Totale complessivo (%)	**8,8**	**91,2**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Gli strumenti di certificazione maggiormente utilizzati nei corsi post-qualifica sono l'attestato di partecipazione (30,4%) immediatamente seguito dal certificato di specializzazione. Rispetto all'annualità precedente è notevolmente diminuito il valore relativo alla qualifica di II livello (solo il 16,8% contro il 71% del 2012). Nella disaggregazione regionale si evince che la regione Veneto si avvale in prevalenza di forme di certificazione differenti da quelle individuate nella rilevazione.

Tab. 3.6 Certificazioni rilasciate corsi post-qualifica (anno 2013)

Regioni	Qualificati				
	attestato di frequenza	qualifica di II livello	specializzazione	certificato di competenze	altro
Bolzano (lingua italiana)	0	0	0	0	0
Emilia Romagna		20	0	0	0
Friuli Venezia Giulia	0	0	0	0	0
Lazio	0	0	0	0	0
Liguria	51	151	10	0	11
Marche	1647	0	0	0	0
Piemonte	0	18	1567	0	217
Umbria	0	0	0	0	0
Veneto	14	754	20	0	1.146
Totale complessivo (VA)	**1.712**	**943**	**1.597**	**0**	**1.374**
Totale complessivo (%)	**30,4**	**16,8**	**28,4**	**0,0**	**24,4**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Corsi Post Diploma

Confrontando i dati che seguono con quelli relativi ai corsi post-qualifica, si nota che a livello nazionale i percorsi post-diploma sono stati attivati presso un numero maggiore di Regioni. Questo conferma un comportamento delle Amministrazioni locali che già si andava delineando nell'annualità precedente. Si riscontra infatti una progressiva diminuzione dei corsi rivolti ad un'utenza in possesso della sola qualifica professionale, a favore di un maggiore incremento di percorsi rivolti ad un target che dispone del diploma di maturità.
Per quanto riguarda la distribuzione di genere, sembra esserci un discreto equilibrio tra la componente maschile e quella femminile.

Tab. 3.7 Iscritti post-diploma anno 2013

Regioni	Dati generali		
	corsi	Iscritti	di cui femmine
Bolzano (lingua italiana)	2	30	30
Emilia Romagna	151	2378	1244
Friuli Venezia Giulia	107	1595	948
Lazio	91	1011	470
Liguria	29	421	209
Marche	51	768	502
Piemonte	192	3373	0
Toscana	675	13543	7532
Umbria	63	702	328
Veneto	26	405	127
Totale complessivo	**1.387**	**24.226**	**11.390**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Per quanto riguarda la durata dei corsi post-diploma si conferma la prevalenza degli interventi brevi, come già rilevato nel 2012, con una particolare concentrazione in Emilia Romagna. Ci sono poi singole regioni che, discostandosi dalla media nazionale, presentano valori elevati nelle altre due categorie: il Friuli Venezia Giulia ha attivato 105 corsi nella fascia intermedia mentre il Piemonte ne riporta 164 in quella oltre le 600 ore.

Tab. 3.8 Durata in ore dei corsi post-diploma (anno 2013)

Regioni	Durata corsi			
	fino a 300 ore	da 301 a 599 ore	600 ore o più	totale
Bolzano (lingua italiana)	0	0	2	2
Emilia Romagna	132	17	2	151
Friuli Venezia Giulia	0	105	2	107
Lazio	74	2	15	91
Liguria	9	2	18	29
Marche	13	17	21	51
Piemonte	20	8	164	192
Umbria	34	26	3	63
Veneto	23	1	2	26
Totale complessivo (VA)	**305**	**178**	**229**	**712**
Totale complessivo (%)	**42,8**	**25,0**	**32,2**	**100,0**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Anche in questa seconda rilevazione, il target d'elezione dei corsi post-diploma è costituito dai soggetti disoccupati, in mobilità o CIG, con una particolare concentrazione in Friuli Venezia Giulia e Piemonte. Diversamente, gli interventi erogati nelle Marche non hanno un target specifico di destinatari.

Tab. 3.9 Destinatari dei corsi post-diploma (anno 2013)

Regioni	Iscritti per target					
	nessun target specifico	disoccupati/ mobilità/CIG	soggetti con disabilità	altre categorie svantaggiate (immigrati, tossicodipendenti, detenuti, ecc.)	altro	totale
Bolzano (lingua italiana)	30	0	0	0	0	30
Friuli Venezia Giulia	0	1.595	0	0	0	1.595
Lazio	0	799	0	0	212	1.011
Liguria	0	421	0	0	0	421
Marche	755	0	13	0	0	768
Piemonte	0	2.745	0	95	533	3.373
Umbria	350	351	0	1	-	**702**
Veneto	405	0	0	0	0	405
Totale complessivo (VA)	**1.540**	**5.911**	**13**	**96**	**745**	**8.305**
Totale complessivo (%)	**18,5**	**71,2**	**0,2**	**1,2**	**9,0**	**100,0**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Relativamente alle modalità di certificazione utilizzate dalle Amministrazioni rispondenti a conclusione dei corsi di post-diploma, prevale il rilascio di un certificato di specializzazione

(40,8%) e secondariamente l'attestato di frequenza (28,9%). Analizzando la disaggregazione regionale è interessante rilevare che il Piemonte rilascia quasi esclusivamente certificati di specializzazione, Friuli Venezia Giulia e Lazio invece consegnano prevalentemente gli attestati di frequenza.

Tab. 3.10 Certificazioni rilasciate corsi post-diploma (anno 2013)

Regioni	Qualificati					
	attestato di frequenza	qualifica	Specializza zione	certificato di competenze	altro	totale
Bolzano (lingua italiana)	0	0	30	0	0	30
Emilia Romagna	180	1.117	0	584	0	1.881
Friuli Venezia Giulia	986	0	0	0	0	986
Lazio	1.302	314	52	178	0	1.846
Liguria	148	162	18	0	0	328
Marche	0	0	759	0	0	759
Piemonte	0	56	3.206	22	89	3.373
Umbria	0	363	0	0	0	363
Veneto	268	0	0	0	141	409
Totale complessivo (VA)	**2.884**	**2.012**	**4.065**	**784**	**230**	9.975
Totale complessivo (%)	**28,9**	**20,2**	**40,8**	**7,9**	**2,3**	**100,0**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

Appare quindi evidente che l'innalzamento del tasso di scolarizzazione, con una progressiva crescita della quota di giovani in possesso di un diploma di maturità, nonché la diffusione nei territori dei percorsi di IeFP (compreso il IV anno) e dei corsi di Formazione Tecnica Superiore ha spinto le Amministrazioni regionali a concentrarsi su interventi formativi per diplomati, limitando i percorsi post-qualifica a numeri residuali.

CAPITOLO IV
La filiera dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore

4.1 Il Contesto

Istituito nel 1999 con la legge n. 144/99, il canale della formazione tecnica superiore ha vissuto un articolato processo di adeguamento e riorganizzazione il cui elemento ricorrente è stata la volontà di valorizzare la dimensione dei saperi della cultura tecnica e tecnologica. Da questo punto di vista, la legge finanziaria 296/06 ha rappresentato una cesura importante per il potenziamento della alta formazione professionale, perché poneva le basi per riflessioni e provvedimenti che, man mano, avrebbero investito tutta la filiera lunga della istruzione e formazione tecnico-scientifica. Lo sforzo programmatico compiuto a livello centrale e regionale è stato ben più importante di quanto si possa misurare nella fase realizzativa: rispetto ad altra offerta formativa infatti tale canale è stato caratterizzato da un numero sempre molto misurato di interventi formativi. Eppure, lo stesso ha condotto ad esperienze significative, tanto che l'eredità di quanto realizzato sui territori nell'ambito dei percorsi IFTS è stata accolta e riletta alla luce della riorganizzazione definitiva - a normativa vigente - sancita dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2008. Il D.P.C.M., contenente le *Linee guida per la riorganizzazione del sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti tecnici superiori,* ovvero il dispositivo normativo che oggi declina il canale della formazione tecnica in due segmenti:

- le iniziative formative ad opera degli Istituti Tecnici Superiori (ITS), di nuova istituzione;
- i percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), per cui sono stati definiti nuovi standard di percorso.

Da un punto di vista del *governo* del sistema, entrambi i canali devono essere oggetto della programmazione delle Regioni che sono chiamate, ogni tre anni, a redigere i Piani territoriali. Il primo triennio della nuova programmazione (nuova perché articolata secondo i nuovi criteri della riorganizzazione così come sancita dal D.P.C.M.) assume gli anni 2008-2010 come intervallo temporale nell'ambito del quale procedere alla fase di prima applicazione. Nonostante si tratti di un periodo – nella maggior parte dei casi - solo nominale, di fatto costituisce un periodo importante nell'ottica della effettiva messa a regime del sistema di formazione tecnica superiore prevista e auspicata a partire dalla seconda tornata di Piani territoriali triennali.

Il periodo in cui hanno visto l'attuazione le attività programmate, nei fatti, è stato ben più esteso di quello di riferimento dei primi documenti (determine, avvisi pubblici, atti di consultazione, ecc.) ed ha rappresentato la cornice per molte delle azioni e degli interventi corsuali (IFTS e ITS) avviati sino a tutto l'anno solare 2012. A tale proposito, è necessario ricordare che le Regioni hanno seguito diverse strade per la stesura dei piani territoriali, tanto che gli stessi sono stati frutto di un processo di concertazione istituzionale, che ha tenuto conto anche delle proposte formulate dalle Province con riferimento ai relativi Piani di programmazione e del confronto con le parti sociali, anche mediante la sollecitazione dei Comitati regionali per l'IFTS, lì dove ancora attivi.

Benché molte delle risultanze del lavoro sinora condotto in questi ultimi quattro anni siano connesse al processo di individuazione e istituzione delle Fondazioni ITS, la programmazione IFTS è tutt'altro che scomparsa dai territori ed anzi si è fortemente connessa con le strategie di sostegno allo svilùppo del tessuto locale, sia per quel che riguarda la scelta degli ambiti settoriali cui riferirsi,

sia per quel che riguarda la opportunità o meno di declinare le stesse aree professionali già oggetto di formazione ITS, sia infine per la scelta di rivolgersi a target specifici di utenti.

Dal punto di vista degli standard di percorso, si ricorda che gli IFTS, presentano una durata variabile dalle 800 alle 1.000 ore (per un massimo di due semestri) e consentono l'accesso anche a coloro che sono privi del diploma di scuola secondaria superiore. Sono finalizzati al conseguimento di un Certificato di specializzazione tecnica superiore e si realizzano attraverso l'acquisizione di competenze comuni (linguistiche, scientifiche e tecnologiche, giuridiche economiche, organizzative, comunicative e relazionali) e di competenze tecnico professionali proprie di ciascuna specializzazione. Le competenze previste in esito sono descritte a banda larga e declinate in rapporto ad aree di specializzazione connesse ai processi di lavoro e alle aree di attività corrispondenti.

Ad oggi, i percorsi IFTS rispondono ad una istanza di specializzazione basata sullo sviluppo dei risultati di apprendimento dell'istruzione e formazione tecnica e professionale di livello secondario e si pongono al IV livello della classificazione EQF. L'analisi della programmazione territoriale, della ricorrenza delle figure maggiormente formate, delle criticità rilevate nei territori rispetto a particolari profilature e la riflessione circa la possibile sovrapposizione con altri canali formativi che insistevano sulle medesime aree professionali hanno costituito le premesse che hanno guidato la definizione delle nuove venti specializzazioni.

In base a quanto disposto al IV capo, del D.P.C.M. - art. 15, durante la fase transitoria identificabile con gli anni 2009/2012, "i percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore, (...) si attuano in relazione ai settori e alle figure di riferimento a livello nazionale e ai relativi standard, previsti dagli accordi in sede di conferenza unificata citati in premessa, anche ai fini della certificazione finale e al riconoscimento dei crediti".

Dalla programmazione riferibile agli anni 2013/2014, invece, il sistema dispone delle nuove certificazioni di specializzazioni IFTS declinate in competenze, abilità e conoscenze, correlate al sistema produttivo, come da decreto interministeriale MIUR–MLPS concernente la definizione dei percorsi di specializzazione tecnica superiore[51]. A tredici anni dalla prima sperimentazione degli IFTS, la formazione tecnica superiore sembra finalmente aver assunto una precisa fisionomia.

È anche in considerazione del quadro di riferimento completato dal decreto recante le *Linee guida in materia di semplificazione e promozione dell'istruzione tecnico professionale*[52], nonché dall'Accordo sulle reti per l'apprendimento permanente[53] che, i corsi IFTS, oltre che parte integrante del sistema ordinamentale nazionale, costituiscono un'offerta ancora rilevante delle azioni programmate dalle Regioni nell'ambito dei Piani territoriali.

Nata come filiera per giovani e adulti, diplomati e privi del titolo di scuola secondaria superiore purché in possesso di competenze funzionali al successo formativo dell'intervento, consente la frequenza in aula anche ad adulti occupati interessati ad approfondire aspetti specifici della professione o ad acquisire nuove competenze nell'ottica di una nuova professione.

Questo segmento dell'offerta formativa si continua a distinguere per l'ampio bacino di utenti potenziali; anche le attività di monitoraggio condotte dall'ISFOL[54] nei primi cinque anni di vita

---

[51] Decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato ai sensi della legge 17 maggio 1999, n. 144, articolo 69, comma 1, concernente la definizione dei percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui al Capo III del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008 del 5 febbraio 2013.

[52] Decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con il Ministro dello sviluppo economico e con il Ministro dell'economia e delle finanze, riguardante l'adozione di linee guida per realizzare misure di semplificazione e promozione dell'istruzione tecnico professionale, a norma dell'art. 52 del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 aprile 2012 n. 35.

[53] Accordo Stato-Regioni su Linee strategiche di intervento in ordine ai servizi per l'apprendimento permanente e all'organizzazione delle reti territoriali di cui alla Legge n. 92 del 18 giugno 2012 del 120 luglio 2014.

[54] Cfr. ISFOL, *Nuovi bisogni di professionalità e innovazione del sistema formativo italiano - La Formazione Integrata Superiore*, Franco Angeli, Milano, 2000; ISFOL, *La nuova via per la specializzazione*, Franco Angeli, Milano 2001; ISFOL, *I percorsi per Tecnici Superiori: un'opportunità in crescita – Rapporto di monitoraggio e valutazione dei corsi IFTS 1999-2000*, I nuovi confini della formazione, Roma, 2003; ISFOL, *L'inserimento nel lavoro dei nuovi tecnici superiori – Analisi degli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS 1998-99*, I nuovi confini della formazione, Roma, 2003; ISFOL, *La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema – Monitoraggio e valutazione dei corsi IFTS 2000-2001*, I libri del FSE, Roma, giugno

degli IFTS davano conto della grande eterogeneità (per età, titoli ed esperienze pregresse) che contraddistingueva gli allievi della formazione tecnica.
Le variabili che hanno guidato le scelte compiute sui diversi territori e gli elementi comuni che hanno caratterizzato gli obiettivi contenuti nei Piani territoriali si collegano a:

- il rafforzamento dell'offerta destinata a coloro che intendono acquisire competenze tecniche legate a specificità settoriali e al mondo delle professioni (pur avendo compiuto percorsi di studi non lineari o diversi da quelli prettamente scolastici);
- il rilancio della cultura tecnica come strategia per contrastare il depauperamento del patrimonio industriale e manifatturiero;
- la necessità di garantire una diversificazione dell'offerta in relazione ai livelli di competenze e insieme l'ancoraggio al sistema produttivo e ai fabbisogni espressi e taciti;
- la valorizzazione delle competenze di programmazione territoriale e lo sforzo di declinare sulla dimensione locale gli indirizzi nazionali.

Proprio alla luce del fatto che il sistema ordinamentale nazionale presuppone diversi obiettivi formativi in relazione ai diversi canali, le Regioni, nell'ambito delle competenze esclusive in materia - in modo diversificato e in linea con i processi di *governance* locali - hanno continuato a sostenere la programmazione e l'attuazione dei percorsi IFTS.
Ciascuna Regione ha interpretato questa versatilità nel modo che più consentiva di capitalizzare le esperienze in atto e le reti già consolidate di soggetti già attivi sul territorio, scegliendo i meccanismi di programmazione più congrui: alcune, pur avviando contestualmente i Poli IFTS, infatti hanno garantito un'attività di programmazione annuale e sequenziale (come accaduto per Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Toscana, Marche, ecc.); altre Amministrazioni hanno proceduto con una programmazione più ampia nel tempo che ha sfruttato la triennalità prevista dai programmi dei Poli[55]; altre ancora hanno, infine, preferito concludere le attività di programmazione precedenti, procrastinando le nuove attività fino alla piena messa a regime del sistema (come accade in modo più evidente per le ripartizioni geografiche del Sud).

4.2 La nuova programmazione

La sfida più recente, connessa alla programmazione per il triennio 2013/2015, imponeva un ragionamento più ampio che, a partire dalle linee di sviluppo e dal processo di animazione territoriale che coinvolgeva il versante produttivo, conducesse alla definizione di un'offerta che operasse nella direzione di un sostengo fattivo alle linee di sviluppo concordate localmente. Non è un caso che, a fronte di alcune Regioni che si sono limitate alla redazione del Piano territoriale focalizzato esclusivamente sulla prosecuzione e rafforzamento della attività degli ITS già istituiti, altre hanno colto l'occasione per una profonda riorganizzazione del sistema, andando a coinvolgere anche altri soggetti quali ad esempio distretti e parchi tecnologici, reti di imprese, centri per il trasferimento tecnologico.
Guardando alla trasversalità degli elementi contenuti nella programmazione 2013/2015, anche e soprattutto in presenza di risorse finanziarie contingentate e legate alle emergenze degli interventi connessi al superamento della crisi economica, si evince lo sforzo di rispondere alla definizione di un nuovo sistema di *governance* e di allocazione delle risorse che potessero assecondare potenzialità di sviluppo e innovazione e coniugare politiche di sviluppo con politiche della

200; ISFOL, *Tecnici al lavoro – analisi degli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS 1999-2000*, I libri del FSE, Roma, giugno 2004; ISFOL, *Rapporto annuale sui corsi IFTS – Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003*, I libri del FSE, Soveria Mannelli 2007.

[55] In questo caso si intendono i Poli formativi IFTS così come configurati nella fase precedente l'adozione del D.P.C.M.

formazione, con l'esigenza di sviluppare la capacità di attrarre risorse private e la necessità di costruire una identità settoriale e una credibilità forte sul territorio. Al di là, dunque, delle scelte che hanno determinato la struttura dell'offerta formativa degli IFTS, che a seconda delle scelte regionali possono essere attuati all'interno di ATS finanziate mediante avviso pubblico o all'interno di strutture più stabili come i Poli formativi IFTS (introdotti nel 2006), diventa interessante evidenziare le scelte compiute, ad esempio, in relazione agli ambiti settoriali di riferimento dei corsi, così da comprendere se gli investimenti regionali attribuiscono all'IFTS e all'ITS il compito di rafforzare determinati ambiti di sviluppo in riferimento a medesime aree economiche e professionali o se invece si attribuisce all'IFTS e all'ITS una funzione diversificata per declinare l'offerta di formazione tecnica in più ambiti settoriali e garantire un più ampio ventaglio di specializzazioni (Tav. 4.1).
A gennaio 2014, tutte le regioni avevano ormai predisposto il Piano territoriale o documenti analoghi disciplinati normativamente in modo che potessero orientare la programmazione per tutto il prossimo biennio in corso e comunque fino al 2015.

Le Regioni che, oggi, hanno provveduto alla programmazione dei corsi IFTS sono 9, ovvero Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana, Abruzzo (tre in meno del precedente triennio) cui però si aggiungerà la Provincia di Trento impegnata oggi nella definizione dell'offerta per stabilire una connessione con gli altri segmenti del sistema di formazione superiore all'interno delle specificità del sistema di Alta Formazione Professionale. Di fatto, la programmazione del segmento ordinamentale dei percorsi IFTS rimane contenuta e a macchia di leopardo sul territorio nazionale (Tab. 4.1). Pur rispondendo a scelte strategiche e specifiche di competenza regionale, tale fenomeno può risultare invalidante per un segmento (quale quello dell'IFTS) che ancora stenta ad accreditarsi agli occhi dell'utenza e delle imprese e che più di altri soffre della discontinuità dell'offerta. E' proprio a partire dal ruolo che la programmazione territoriale deve assumere quale leva strategica di sviluppo che il finanziamento dell'offerta diventa rilevante, sia per la manutenzione delle competenze dei più adulti, sia per promuovere il lavoro integrato di più soggetti sui territori. L'interazione richiesta ai partenariati, in questo caso, infatti - anche alla luce dei risultati registrati in esito ai percorsi – funziona come un laboratorio a cielo aperto: garantire una continuità – anche in termini progettuali - può far sì che le contaminazioni di competenze producano valore aggiunto alla rete delle economie locali e alla comunità attive sul territorio anche nell'ottica della promozione di servizi e prodotti innovativi. Situazioni in cui l'offerta IFTS è ricorrente e stabile ma non cristallizzata hanno garantito la crescita e la capitalizzazione delle relazioni tra mondo imprenditoriale, versante istituzionale e della istruzione e formazione e, in molti casi, l'IFTS ha rappresentato un campo di sperimentazione capitalizzato anche all'interno del sistema ITS.

Tavola 4.1 Sistema di formazione tecnica superiore: la programmazione IFTS e il rapporto tra ITS e IFTS – sintesi dai Piani territoriali

Regione	ITS costituiti sul territorio	Programmazione IFTS inclusa nel Piano triennale	Rapporto tra ITS e IFTS
Piemonte	si	si	I 13 settori ritenuti strategici per la realizzazione dell'offerta IFTS sono connessi con le Aree tecnologiche di riferimento per gli ITS
Valle d'Aosta	-	-	-
Lombardia	si	si	La scelta è stata quella di inserire l'offerta formativa esclusivamente nel contesto delle sei aree tecnologiche previste dal DPCM, dunque doppiando le aree già interessate dagli ITS e ampliando l'offerta anche ad AEP non trattate da ITS – ottica di complementarietà e coesione e con le attività dei Poli tecnico professionali (2)
P. A. Bolzano			
P. A. Trento	AFP	in via di definizione	Connessione tra sistema Alta formazione Professionale e formazione post diploma e IFTS in corso di valutazione (Gruppo di Lavoro provinciale)
Veneto	si	no	-
Friuli Venezia Giulia	si	si	Gli istituti scolastici di riferimento di entrambi gli ITS attivi sul territorio (industria meccanica e ICT) sono i medesimi del POLO formativo, evidenziando una rafforzamento dell'offerta in questi due settori.
Liguria	si	si	IFTS programmati in coerenza con i percorsi formativi organizzati all'interno dei poli tecnico professionali (1)
Emilia Romagna	si	si	Relazioni individuate nell'ambito della rete politecnica
Toscana	si	si	L'area degli IFTS deve preferibilmente essere contigua alle figure professionali per le quali è stato prevista l'ITS
Umbria	si	no	-
Marche	si	si	La scelta è stata quella di distinguere gli ambiti IFTS da quelli interessati dagli ITS
Lazio	si	no	-
Abruzzo	si	si	Le indicazioni nell'avviso pubblico esplicitano che le specializzazioni devono tenere conto della fisionomia e dell'articolazione dei percorsi degli ITS in modo da evitare ridondanze
Molise	si	al vaglio	Al vaglio
Campania	sI	al vaglio	Al vaglio
Puglia	si	si	Non esplicitata
Basilicata	no	al vaglio	Al vaglio
Calabria	si	no	-
Sicilia	si	no	Le attività in corso costituiscono l'ultima tranche di azioni previste per la precedente programmazione. Non è al momento esplicitata la continuità o discontinuità tra ITS e eventuali IFTS
Sardegna	si	no	-

Fonte: elaborazione ISFOL su Piani Regionali e documenti collegati

(1) Comitato regionale per l'istruzione e la formazione Liguria, si esprime sul sistema educativo regionale, sul Piano triennale, sul Piano regionale per il diritto allo studio. Centro di servizio è stato costituito per supportare l'attività dei poli Formativi tecnico professionali, degli ITS e dei percorsi di formazione o alta formazione.

(2) I destinatari degli interventi IFTS sono stati inizialmente i soggetti fino a 29 anni; a partire dalla seconda annualità (2012-2013) il limite è stato innalzato fino a 35 anni. Il percorso è possibile anche a giovani assunti con contratti di apprendistato

Tab. 4.1 Riepilogo corsi IFTS per Regione e annualità di programmazione nel periodo successivo l'adozione del DPCM (valori assoluti)

Regione	Realizzati					Programmati/in fase di avvio	
	2007-2009 (800 ore)	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	Programm.ne 2013-2015
Piemonte (1)	38	40	39	-	17	-	-
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	-	-
Lombardia (2)	-	-	-	23	22	22	11
P. A. Bolzano (3)	-	-	-	-	-	-	-
P. A. Trento	-	-	-	-	-	In programm.ne	-
Veneto	-	11	-	-	-	-	-
Friuli Venezia Giulia	-	10	10	8	-	-	In programm.ne
Liguria	16 (4)	-	-	-	-	-	1 (5)
Emilia Romagna	28	28	28	25	26	29	-
Toscana	-	22	21	21	19	21	-
Umbria	-	-	6	-	-	-	-
Marche	-	13	-	-	6 (6)	7 (7)	-
Lazio	-	65 (8)	-	-	-	-	-
Abruzzo	-	-	-	-	-	4	
Molise	-	-	-	-	-	In programm.ne	-
Campania	-	14	-	-	-	-	-
Puglia	-	-	-	-	62 (9)	21 (10)	
Basilicata	-	-	-	-	-	-	-
Calabria	-	-	-	-	-	-	-
Sicilia (11)	-	-	-	6	4	-	-
Sardegna	-	-	-	-	-	-	-
Totale	82	203	76	83	156	104	12

Fonte: Amministrazioni regionali 30 gennaio 2014

(1) Per l'annualità di riferimento 2010/2011 erano stati programmati 40 corsi IFTS ma successivamente ne sono stati realizzati 39. Per l'annualità 2009-2010 ne erano stati programmati 41 e realizzati 40.

(2) I corsi programmati per l'annualità 2011-2012 erano 24 (un corso non ha avuto inizio).La prima annualità di programmazione 2011-2012 si è conclusa nei mesi di giugno-luglio 2012, mentre la seconda è stata avviata a settembre –ottobre 2012 e si è conclusa a luglio 2013. La terza infine con 22 corsi è stata avviata a settembre-ottobre 2013. Nei mesi di gennaio/febbraio 2014 sono stati avviati ulteriori 11 corsi che pur facendo parte della programmazione triennale 2013/2015 completano l'offerta per l'anno formativo 2014.

(3) Non risultano corsi con standard di percorso dettati dall'adozione del DPCM del 25 gennaio 2008, riferibili né alla programmazione 2007-2009, né alla programmazione 2013-2015.

(4) I corsi fanno riferimento al Piano Territoriale 2007-2009 ed hanno avuto una durata di 800/1000 ore.

(5) Il corso si rivolge esclusivamente ad adulti che abbiano già maturato esperienze di lavoro per almeno 24 mesi nel settore sociale e si rivolge a 500 individui.

(6) I corsi programmati erano 7, di cui ne sono stati avviati 6 che si riferiscono all'annualità di programmazione 2010-2011, quale seconda tornata riferita al primo triennio di programmazione (insieme ai 13 programmati per l'annualità 2009/2010).

(7) I corsi programmati si riferiscono all'annualità di programmazione 2013, quale prima annualità all'interno della nuova programmazione triennale 2013-2015

(8) Di quelli indicati, 33 corsi sono stati realizzati presso i Poli formativi IFTS e 32 corsi sono stati realizzati dai partenariati che hanno risposto ad avviso regionale.

(9) I 62 corsi programmati e approvati dalle Province sono stati avviati a partire dai mesi di dicembre 2012-gennaio 2013.

(10) È probabile che il numero sia destinato a crescere nell'anno 2014, in quanto questi 21 corsi programmati sono frutto degli avvisi pubblici emanati dalla provincia di Bari e Barletta Andria Trani, cui si aggiungeranno via via le attività delle altre Province.

(11) Il dato si riferisce a corsi che rispondono a standard di percorso precedenti l'adozione del DPCM del 25 gennaio 2008. Ai 4 corsi realizzati presso i Poli IFTS si sarebbero dovuto affiancare ulteriori 41 corsi IFTS selezionati tra le proposte progettuali pervenute alla Regione a seguito dell'emanazione dell'avviso pubblico ma al momento non risulta avviata alcuna attività formativa

Nonostante la programmazione frammentaria che, spesso, ha caratterizzato il canale IFTS, anche in fase di prima attuazione (così come disegnata dal citato D.P.C.M.), sembra che i corsi abbiano rappresentato una soluzione adeguata per rispondere, in modo veloce, alle esigenze degli adulti occupati e delle imprese interessate: da questo punto di vista, l'associazione temporanea di impresa, la familiarità maturata sui territori nei confronti di questo segmento d'offerta, la durata contenuta del percorso d'aula e, soprattutto, la libertà di sperimentare esperienze formative e specializzazioni in settori ulteriori (e diversi) rispetto a quelli definiti per gli ITS rappresentano oggi, forse più che in altri periodi, il vero punto di forza dei percorsi IFTS. Se da un lato, infatti, in alcune Regioni, l'offerta formativa degli IFTS è stata agita occasionalmente, in altre (come in Piemonte, Lombardia, Marche e in Emilia Romagna), gli stessi percorsi sembrano essere stati oggetto di riflessioni

corpose che hanno garantito una ricorrenza molto puntuale anche in regime di convivenza con gli ITS. La formulazione e la stesura dei Piani risultava fortemente eterogenea e diversificata in base alla tipologia e al numero di azioni istituzionali che hanno preceduto l'attività di programmazione; spesso, gli stessi contenevano già le indicazioni per la costruzione degli avvisi o delle proposte progettuali e informazioni utili per ricostruire l'impianto dell'offerta. La lettura e il confronto interregionale testimonia che, nella maggior parte dei casi, i Piani, pur definiti da ciascuna Regione con anni e intervalli diversi, in realtà riferiscono di interventi formativi realizzati in medesimi anni solari e/o formativi.

Con riferimento al processo di accompagnamento e assistenza tecnica al Ministero del Lavoro, l'ISFOL ha avviato un'indagine on desk e di campo che, a partire dall'analisi delle anagrafiche dei corsi IFTS, potesse consentire di descrivere il quadro nazionale al fine di realizzare l'analisi degli esiti formativi ed occupazionali dei corsi stessi[56]. La tavola 2.2, qui di seguito, riporta in modo sintetico alcuni degli elementi che descrivono il contesto di riferimento a partire dal quale è stato elaborato il piano di indagine. A dicembre 2012, le Regioni che avevano proceduto alla programmazione dei percorsi IFTS, secondo i nuovi standard di percorso, erano 12, ovvero: Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Toscana, Umbria e Veneto.

[56] Per procedere all'individuazione delle unità corsuali, oggetto di analisi, si è fatto riferimento alle annualità di programmazione regionale e alle azioni attuate nell'ambito dei Piani territoriali dalle diverse Amministrazioni regionali a seguito della riorganizzazione introdotta dal D.P.C.M includendo tutti i corsi IFTS conclusi nel triennio di riferimento 2009/2012.

Tavola 4.2 Quadro di riferimento delle programmazioni regionali, volume dell'offerta e requisiti indicati per i destinatari finali dei corsi IFTS (programmazione ex DPCM 25 gennaio 2008 - dicembre 2012)

Regione	Strumenti di programmazione	Impianto del sistema all'interno del quale si eroga offerta IFTS	Numero di corsi per annualità di programmazione	Caratteristiche e requisiti di accesso per l'ammissione ai corsi
Piemonte	Piano territoriale 2008/2011	Poli IFTS	Tre anni di programmazione dei corsi: 39 per l'annualità 2008/2009; 39 per l'annualità 2009/2010;	Conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore.
		Offerta attraverso avviso	40 per l'annualità 2010/2011.	
Valle d'Aosta	-	-	**Nessuna offerta con standard 800-1000 ore**	
Lombardia	Piano territoriale 2010/2013	Valutazione proposte provenienti da:	Tre anni di programmazione dei corsi 23 corsi per l'annualità 2011/2012; 24 corsi – previsti – per l'annualità 2012/2013; 24 corsi – previsti – per l'annualità 2013/2014 *(ammessi 24 partenariati che devono garantire per 3 anni l'offerta formativa (o 3 edizioni dello stesso corso o offerta differente nei 3 anni)*	Giovani fino ai 29 anni; Per il resto si fa riferimento a DPCM: nessun vincolo rispetto al titolo di studio e condizione occupazionale. L'accesso è consentito anche a giovani assunti con contratto di apprendistato
		partenariati iscritti Albo regionale "Lombardia eccellente"		
		Partenariati composti almeno per il 50% da soggetti facenti parte di uno dei 31 raggruppamenti dei Poli formativi		
P. A. Bolzano	Gli indirizzi regionali non sono contenuti in un Piano territoriale ma assunti mediante Determinazione provinciale contenente indirizzi e orientamento mediante la quale sono stati realizzati percorsi IFTS Pilota	Offerta attraverso avviso	**Nessuna offerta con standard 800-1000 ore**	
P. A. Trento	La provincia autonoma di Trento eroga offerta di formazione tecnica superiore nell'ambito dello specifico sistema di Alta formazione		**Sistema Alta Formazione Professionale**	
Veneto	Gli indirizzi regionali non sono contenuti in un Piano territoriale ma assunti con Decreto regionale i cui allegati – parti integranti – definiscono linee e atti di indirizzo.	Poli IFTS	Un anno di programmazione dei corsi 11 corsi per annualità 2009 realizzati nel 2010	Come da DPCM: nessun vincolo che faccia riferimento a titoli di studio, età, condizione occupazionale
Friuli Venezia Giulia	Piano territoriale 2009/2011 La pianificazione, a cadenza annuale 2009, 20101 e 2011, è assunta con Delibera regionale	Poli formativi	Tre anni di programmazione dei corsi 10 corsi per l'annualità 2009/2010; 10 corsi per l'annualità 2010/2011; 8 corsi per l'annualità 2011/2012	Come da DPCM: nessun vincolo che faccia riferimento a titoli di studio, età, condizione occupazionale
Liguria	Piano territoriale 2007/2009 Piano triennale regionale dell'istruzione, della formazione e del lavoro 2010/2012 Legge regionale 11/05/2009 n. 18 su Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e orientamento (Istituzione ITS)	Poli IFTS	Due annualità di corsi nell'ambito della programmazione 2007-2009 per un totale di 16 corsi IFTS	Come da DPCM: nessun vincolo che faccia riferimento a titoli di studio, età, condizione occupazionale
Emilia Romagna	Due Piani territoriali: 1. Piano territoriale 2008/2010 2. Piano territoriale 2011/2013	Rete Politecnica Valutazione proposte formative Sistema di partenariati consolidati	Programmate 6 annualità dei corsi (tre per ciascun Piano) Attuate 4 annualità di programmazione 28 percorsi conclusi per l'annualità 2007-2009; 28 percorsi conclusi per l'annualità 2009-2010; 28 percorsi conclusi per l'annualità 2010-2011; 25 percorsi in fase di realizzazione per l'annualità 2011-2012.	Come da DPCM: nessun vincolo che faccia riferimento a titoli di studio, età, condizione occupazionale
Toscana	Due Piani territoriali: 1Piano territoriale 2007/2010 2Piano territoriale 2011/2013	Offerta attraverso avviso Avviso pubblico pluriennale a titolarità regionale e competenza di gestione e realizzazione a titolarità delle Province	Programmate 5 annualità di corsi mediante due bandi pluriennali: due annualità in riferimento al primo piano triennale, tre in riferimento al secondo 19 corsi per l'annualità 2012; 21 corsi per l'annualità 2011; 21 corsi per l'annualità 2010; 22 corsi per l'annualità 2009.	Come da DPCM: nessun vincolo che faccia riferimento a titoli di studio, età, condizione occupazionale
Umbria	Due Piani territoriali: 1. Piano territoriale 2007/2009 2. Piano territoriale 2012/2014	Delega alle Province Poli IFTS	Un anno di programmazione dei corsi: 6 corsi annualità 2010.	Come da DPCM: nessun vincolo che faccia riferimento a titoli di studio, età, condizione occupazionale
Marche	Piano territoriale 2009/2011 Linee guida per l'attuazione del piano territoriale triennale di IFTS e adozione degli ITS	Offerta attraverso avviso	Due anni di programmazione dei corsi: 13 corsi per annualità 2009/2010; 7 corsi per l'annualità 2012/2013 di cui 6 in fase di realizzazione.	Tutti senza distinzione di titoli, età e/o condizione occupazionale
Lazio	Piano territoriale 2009 Linee guida per la riorganizzazione del sistema IFTS e la costituzione nuovi ITS	Poli IFTS Offerta attraverso avviso	Un anno di programmazione dei corsi: 65 corsi annualità 2009/2010: 33 presso POLI e 32 ATS.	Giovani tra i 18 e i 29 anni; negli avvisi, in alcuni casi, il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore è vincolo per l'ammissione
Abruzzo	Piano territoriale 2007/2009	Offerta programmabile nell'ambito della "Rete per il rafforzamento dell'offerta di Formazione Superiore" a valere anche delle azioni previste dal Protocollo d'Intesa USR/Regione	**Nessuna offerta con standard 800-1000 ore.** **Il Protocollo d'intesa ha dato luogo a due corsi IFTS di 1200 ore**	-
Molise	-	-	**Nessuna offerta con standard 800-1000 ore**	-
Campania	Piano territoriale 2009/2013	Poli IFTS	Un anno di programmazione dei corsi 14 corsi per annualità 2009/2010 avviati tra gennaio e luglio 2011 + 2 per ognuno dei 7 Poli formativi IFTS	Giovani tra i 18 e i 34 anni; negli avvisi, in alcuni casi, il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore è vincolo per l'ammissione
Puglia	Piano territoriale 2007/2009	Delega alle Province Offerta attraverso avviso	Un anno di programmazione dei corsi 62 corsi per annualità 2012	Gli utenti devono aver compiuto il 18esimo anno di età. Per il resto si fa riferimento al DPCM: nessun vincolo rispetto al titolo di studio ed alla condizione occupazionale
Basilicata	Piano territoriale all'attenzione del Consiglio regionale	Offerta al vaglio	**Nessuna offerta con standard 800-1000 ore**	-
Calabria	-	-	**Nessuna offerta con standard 800-1000 ore**	-
Sicilia	Piano territoriale 2007/2009	Offerta attraverso avviso	**Nessuna offerta con standard 800-1000 ore**	-
Sardegna	-	-	**Nessuna offerta con standard 800-1000 ore**	-

Fonte: Piani territoriali e documentazione collegata

4.3 I corsi e l'utenza: risultanze dell'indagine sui corsi 2009-2012

I corsi IFTS realizzati in quattro anni solari, ovvero tra il 2009 e il 2012, e che presentavano gli standard di percorso e formativi indicati nel DPCM del 25 gennaio 2008 erano, pur con riferimento ad annualità e tornate di programmazione diverse, 474 su tutto il territorio italiano. Si tratta di un'offerta non uniformemente distribuita a livello nazionale. In base alla condivisone degli obiettivi e agli accordi dettati dalla necessità di disporre di un quadro conoscitivo a livello nazionale, l'indagine ha riguardato i corsi IFTS svolti nel periodo di programmazione 2009-2012, successivo all'entrata in vigore delle *Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti tecnici superiori*. A seguito dell'invito del Ministero del Lavoro e del Coordinamento delle Regioni, hanno aderito all'indagine nove Regioni che hanno fornito i dati relativi ai corsi realizzati in base alle linee guida introdotte con il D.P.C.M. 25 gennaio 2008. Ad esse si è aggiunta la Regione Molise che, pur non presentando corsi rispondenti agli standard previsti, ha comunque aderito all'iniziativa con l'intenzione di rivolgere una attenzione particolare al canale IFTS soprattutto nell'ottica di una ripresa e rafforzamento delle nuove attività di programmazione.

Le amministrazioni coinvolte nell'indagine sono state complessivamente dieci, ovvero: Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Veneto, Toscana, Marche, Lazio, Lombardia, Liguria, Piemonte e Molise. Considerando la peculiarità di ciascuna programmazione regionale, il quadro che si andava componendo restituiva una realtà fortemente diversificata (per annualità della programmazione di riferimento, per anni formativi di attuazione e per i tempi trascorsi tra la programmazione e la realizzazione dei corsi IFTS). I corsi presi in esame, che rispondessero al criterio introdotta dal D.P.C.M. della durata di 800-1000 ore, infatti si sono distinti per un ampio intervallo di tempo all'interno del quale sono stati realizzati.

Complessivamente sono stati presi in esame 249 corsi realizzati tra gli anni 2009-2012 (fase di prima attuazione ex D.P.C.M. del 25 gennaio 2008) per un totale di 5690 iscritti[57]. Questi si distribuiscono nelle diverse regioni in modo da restituire un quadro esaustivo di quanto avvenuto a seguito e in coerenza con le strategie delle programmazioni regionali che hanno determinato il volume dell'offerta, le scelte e le risorse investite da ciascuna Amministrazione[58]. La numerosità più importante dei corsi si riscontra nelle Regioni Lombardia, Piemonte, Toscana, Lazio ed Emilia Romagna. Queste 5 Regioni sommano, da sole, poco più del 73% dei corsi presi in esame. Per esplorare le dinamiche di transizione dalla formazione al lavoro, è stato scelto di includere solo alcuni interventi formativi tali da consentire di ridurre - per quanto possibile - l'intervallo di tempo trascorso tra la fine del corso e le interviste. Si è trattato di individuare, dunque, le ultime annualità dei corsi lì ove la regione aveva realizzato più tornate e avvisi pubblici. Nel caso in cui la Regione avesse realizzato una unica tornata di corsi IFTS, l'indagine ha incluso tutti i corsi in quanto oggetto ed esito della programmazione. Questo ha comportato che, a fronte di una elevata rappresentatività territoriale che consentisse di descrivere quanto avvenuto sui territori, le singole attività formative si sono differenziate per i tempi di avvio, realizzazione e conclusione. Dai dati amministrativi Regionali, risultava che (a settembre 2013) i corsi erano conclusi da un minimo di tre a un massimo

[57] I corsi da includere nel monitoraggio ex post sono stati individuati in raccordo con le Amministrazioni regionali sulla base delle attività programmate in modo che, in un'ottica massimamente inclusiva, i corsi e le annualità individuate potessero essere rappresentativi dell'intero periodo programmazione contenuta nei Piani territoriali e riferibile alla fase di prima attuazione della riorganizzazione del canale IFTS. Le scelte sono state dibattute tendendo conto e cercando di coniugare le esigenze conoscitive specifiche della singola amministrazione regionale con le specificità del volume dell'offerta a livello nazionale e la ricorrenza o meno delle esperienze condotte.

[58] In particolare si tratta di: 40 corsi nella regione Piemonte (annualità 2010-2011); 45 corsi nella Regione Lombardia (23 per l'annualità 2011-2012 e 22 per l'annualità 2012-2013); 11 corsi per la Regione Veneto (annualità 2009-2010); 20 corsi per la Regione Friuli Venezia Giulia (10 per l'annualità 2009-2010 e 10 per l'annualità 2010-2011); 16 corsi per la Regione Liguria (periodo triennale di programmazione 2007-2009); 25 corsi per la Regione Emilia Romagna (annualità 2010-2011); 42 corsi per la Regione Toscana (21 per l'annualità 2010-2011 e 21 per l'annualità 2011-2012); 19 corsi per la Regione Marche (13 per l'annualità 2009-2010 e 6 per l'annualità 2010-2011); 32 corsi per la regione Lazio (annualità 2009-2010); 2 corsi per la Regione Molise (periodo programmazione 2007-2009).

di 36 mesi circa. Nel complesso, quasi tre corsi su quattro sono stati svolti oltre 12 mesi precedenti l'avvio dell'indagine (settembre 2013)[59].

Secondo quanto esplicitato nel DPCM del 25 gennaio 2008, le Regioni potevano programmare e realizzare i percorsi IFTS, facendo riferimento ai molteplici accordi assunti in sede di Conferenza Unificata[60]. Le attività corsuali dunque potevano riferirsi:

- ad una delle 49 figure di tecnico superiore individuate a livello nazionale;
- a figure il cui profilo diverso o innovativo o fortemente assato sul territorio caratterizzava l'intervento formativo come Progetto Pilota in quanto espressione di un interesse locale (provinciale o regionale).

Gli ambiti settoriali per i quali erano attive le 49 figure Nazionali sono Agricoltura; Ambiente; Edilizia; Information communication technology; Industria manifatture; Trasporti; Turismo; Servizi Assicurativi e finanziari. I Progetti Pilota[61], cioè i corsi riferibili a figure di tecnico superiore diverse da quelle codificate a livello nazionale, costituiscono l'8% del complesso dei corsi presi in esame (Tab. 4.2). Si tratta, per lo più, di percorsi che estendevano le applicazioni del sapere tecnico ad ambiti settoriali non già coperti dalle figure nazionali o di una ulteriore e specifica curvatura di una figura già individuata a livello nazionale ma stressata, nelle applicazioni delle conoscenze e competenze, fino a costituire un profilo innovativo a vocazione fortemente territoriale.

L'analisi dei contenuti dei corsi e l'indicazione dei possibili sbocchi occupazionali in riferimento ai settori Ateco indicati per ciascun progetto - in modo estensivo rispetto alla sola definizione del profilo in esito al percorso - ha consentito di riclassificare le 249 attività corsuali tenendo in considerazione più ambiti settoriali di quelli interessati da una delle 49 figure nazionali. Superando la distinzione tra progetto pilota e progetto non pilota, dunque, il 40,6% dei corsi presi in esame è riconducibile al settore dell'industria, il 17,3% al turismo, il 14,5% all'ICT e l'8,0% all'Agricoltura. Appena rilevante, per volume di offerta, la presenza dei corsi afferenti ai beni culturali e ai servizi commerciali alle imprese.

Entrando nel dettaglio, si osserva come il 56,6% dei corsi si riferisca a sole 10 figure nazionali di riferimento (Tab. 4.3). La figura di Tecnico superiore per il disegno e progettazione industriale è quella che ha visto la realizzazione del numero maggiore di corsi (23), seguita dalla figura di Tecnico superiore per la ristorazione e la valorizzazione dei prodotti territoriali e delle produzioni tipiche (21 corsi) e dalla figura di Tecnico superiore per l'organizzazione e il marketing del turismo integrato (16 corsi). La tabella seguente riporta le prime 10 figure nazionali di riferimento che si sono distinte per numerosità di interventi. Nell'allegato A, invece è presente l'elenco completo delle figure e dei profili in esito rispetto alle quali sono stati realizzati i corsi in esame.

---

[59] Più precisamente, nel 43,8% dei casi sono trascorsi da 13 a 24 mesi tra la chiusura del corso e l'inizio dell'indagine e, nel 30,9% dei casi, oltre 2 anni. Il 14,5% dei corsi registra un tempo trascorso tra i 7 e 12 mesi. Poco meno di un corso su dieci si è chiuso a meno di tre mesi dall'inizio dell'indagine.

[60] Accordi in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'art. 9, comma 2, lettera c, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sanciti in data 2 marzo 2000, 14 settembre 2000, 1° agosto 2002, 19 novembre 2002, 29 aprile 2004, 25 novembre 2004 e 16 marzo 2006, con i quali sono stati definiti linee guida e standard in applicazione del decreto interministeriale 31 ottobre 2000, n. 436.

[61] L'offerta dei Progetti Pilota non poteva superare il 50% del complesso di corsi e le ATS proponenti erano chiamate a produrre analisi e studi che comprovassero specifici fabbisogni formativi e professionali tali da suffragare la scelta di realizzare un corso che esulasse da una delle 49 figure nazionali di riferimento.

Tab. 4.2 Corsi IFTS per ambito settoriali di riferimento e progetto pilota, anni 2009-2012 (v.a. e val.%)

Ambito settoriale dei corsi IFTS	Progetto Pilota		
	Sì	No	Totale
Agricoltura	15,0	7,4	8,0
Ambiente	-	4,8	4,4
Edilizia	5,0	5,2	5,2
ICT	10,0	14,8	14,5
Industria	35,0	41,0	40,6
Trasporti	5,0	5,2	5,2
Turismo	10,0	17,9	17,3
Servizi commerciali alle imprese	5,0	2,2	2,4
Beni culturali	-	0,4	0,4
Altro	15,0	0,9	2,0
Totale	100	100	100
Totale v.a.	20	229	249

Fonte: Elaborazioni POLEIS su dati amministrativi delle Regioni.

Tab. 4.3 Corsi IFTS: le 10 figure nazionali maggiormente interessate dall'offerta corsuale (v.a. e val.%)

Figura	Numero corsi	%
Tecnico superiore per il disegno e progettazione industriale	23	9,2
Tecnico superiore per la ristorazione e la valorizzazione dei prodotti territoriali e delle produzioni tipiche	21	8,4
Tecnico superiore per l'organizzazione e il marketing del turismo integrato	16	6,4
Tecnico superiore per la comunicazione e il multimedia	13	5,2
Tecnico superiore commerciale per il marketing e l'organizzazione vendite	13	5,2
Tecnico superiore di produzione	12	4,8
Tecnico superiore ambiente, energia e sicurezza (in azienda)	12	4,8
Tecnico superiore di automazione industriale	11	4,4
Tecnico superiore della trasformazione dei prodotti agroindustriali	10	4,0
Tecnico superiore per il monitoraggio e la gestione del territorio e dell'ambiente	10	4,0
Totale prime 10 figure	*141*	*56,6*
Altre figure	108	43,4
Totale	249	100

Fonte: Elaborazioni POLEIS su dati amministrativi forniti dalle Regioni.

Le caratteristiche socio-anagrafiche degli iscritti

Gli iscritti ai 249 percorsi IFTS nel periodo di programmazione 2009-2012, desunti dalle anagrafiche fornite, e su cui è stata condotta l'indagine, risultano essere 5.960 di cui il 63,2% uomini e il 36,8% donne (Tab. 4.4). Si tratta in media di circa 24 iscritti per classe, il 43,1% dei quali ha un'età compresa tra i 20 e i 24 anni e il 21,6% tra i 25 e i 29 anni. Il 34,5% ha 30 o più anni e tra questi gli *over* 35 rappresentano poco meno di un iscritto su cinque (19,7% degli iscritti totali). La differenza di genere è particolarmente evidente tra gli iscritti di età compresa tra i 20 e i 24 anni. Questa classe di età è composta per il 47,9% di maschi e per il rimanente 34,9% di donne. Al contrario, le donne con più di 30 anni di età rappresentano il 22% di tutte le corsiste a fronte dei loro colleghi maschi che presentano una percentuale pari al 18,4%. Questa distribuzione, come si vedrà più avanti, influenza i comportamenti delle due componenti (maschile e femminile) diversificando sia i percorsi di studio e formazione precedenti all'iscrizione ai corsi sia i comportamenti rispetto alla partecipazione in aula, sia infine i percorsi di inserimento e reinserimento al lavoro. In particolare, le donne si rivolgono agli IFTS in età più adulta, dopo aver conseguito titoli di studio più elevati (di livello terziario) o, comunque, dopo aver reputato concluso il percorso di studi. A supporto di tale evidenza, si riscontra, una maggiore incidenza di donne nelle

classi di età più avanzate e nel gruppo di coloro che hanno conseguito titoli di studio di livello terziario. La componente maschile al contrario è composta prevalentemente da giovani adulti (fino a 29 anni) che hanno conseguito, in misura rilevante, al massimo il diploma di scuola secondaria superiore.

Si conferma, dunque, nel complesso, una relazione diretta tra l'età più adulta degli ex corsisti e il conseguimento di titoli di studio più elevati, lì dove le donne approcciano il canale della formazione tecnica superiore per rafforzare le competenze verso il mercato e implementare la propria occupabilità.

Rispetto ai titoli di studio degli iscritti, nel complesso è necessario sottolineare che, benché i corsi IFTS prevedano un ampio bacino di utenti potenziali, in quanto l'acceso è consentito a giovani e adulti anche privi del diploma di scuola secondaria superiore, coloro che sono in possesso *almeno* di un titolo di studio del ciclo secondario superiore rappresentano il 94,5% degli iscritti; di questi il 74,6% è in possesso di un diploma di scuola superiore (con una maggiore incidenza tra gli uomini) e il 19,2% di corsisti ha conseguito un titolo nel sistema accademico (tra cui la percentuale tra le donne risulta più del doppio della percentuale rilevata tra gli uomini).

Tab. 4.4 Iscritti ai corsi per classe di età, titolo di studio, regione, ambito settoriale, condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso IFTS 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
Totale v.a.	3.595	2.095	5.690
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
Totale v.a.	3.595	2.095	5.690
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 settori di riferimento	2,0	3,2	2,4
Totale	100	100	100
Totale v.a.	3.595	2.095	5.690
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	23,9	19,7	22,3
Non in cerca di occupazione	14,5	15,1	14,7
di cui studenti	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

Una ultima notazione relativa ai titoli di studio riguarda gli indirizzi degli studi intrapresi prima dell'iscrizione al corso IFTS (Tab. 4.5). I titoli delle figure di riferimento dei corsi, le cui attività formative sono state spesso pubblicizzate anche mediante l'ausilio della descrizione del profilo, gli ambiti settoriali che hanno caratterizzato la programmazione dell'offerta e i contenuti da trattare in aula hanno avuto un ruolo importante nell'orientare la domanda di formazione, tanto che tra i diplomati prevalgono in misura importante coloro che hanno conseguito un titolo di istruzione secondaria superiore di tipo tecnico (61,2%) e professionale (13,4%). Tra questi, rispetto alla istruzione tecnica, si rileva, una ricorrenza significativa di corsisti maschi, tanto che il 70% dei diplomati maschi ha conseguito un diploma di istruzione tecnica contro il 42,9% delle donne.

Queste ultime, peraltro, si concentrano in misura quasi esclusiva tra coloro che hanno conseguito un diploma tecnico ad indirizzo commerciale, per il turismo e per le attività sociali.
Non trae in inganno anche il sorpasso, in termini percentuali fatto registrare dalle donne tra coloro che hanno conseguito una istruzione professionale (18,9% contro il 10,7% dei compagni di corso maschi) in quanto è da ricondurre agli indirizzi dei diplomi che per queste ultime si riferiscono quasi in modo esclusivo a indirizzi afferenti i servizi commerciali, turismo e pubblicità, servizi alberghieri e ristorazione, servizi sociali, cinematografia e televisione.

Tab. 4.5 Ex corsisti iscritti diplomati e in possesso di titoli di livello terziario per indirizzo di studi e genere (v.a. e val.%)

Indirizzo diploma scuola secondaria superiore	Genere		Totale
	Maschi	Femmine	
Professionale	10,7	18,9	13,4
Tecnica	70,0	42,9	61,2
Generica	19,3	38,1	25,5
Totale diplomati	100	100	100
Totale v.a.	2.858	1.386	4.244
Indirizzo titoli accademici	Genere		Totale
	Maschi	Femmine	
Indirizzo Scientifico	49,8	32,7	40,1
Indirizzo Sanitario	1,4	1,4	1,4
Indirizzo Statistico-Sociale	28,3	22,9	25,3
Indirizzo Umanistico	20,5	43,0	33,2
Totale laureati	100	100	100
Totale v.a.	476	616	1.092

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL POLEIS, dicembre 2013

Anche tra i laureati, le differenze di genere raccontano di scelte e motivazioni assai differenti che hanno caratterizzato i percorsi degli iscritti maschi e femmine. A fronte di una maggioranza di donne che, rispetto all'intero universo di corsisti, accede ai corsi IFTS avendo conseguito già titoli di livello universitario, l'analisi per indirizzo di diploma di laurea (triennale e magistrale) indica che nel 43% dei casi si tratta di una laurea afferente al gruppo umanistico e che le laureate ad indirizzo scientifico rappresentano meno del 33% delle donne con titoli universitari (prevalentemente concentrate nel gruppo architettura e scienze naturali) contro quasi il 50% dei laureati uomini (di cui la metà laureati in ingegneria).
Per più di un quarto degli intervistati, il percorso IFTS si presenta come una attività ulteriore e aggiuntiva rispetto alle scelte già compiute in favore dei percorsi universitari. E' stato chiesto agli ex corsisti quale azione e quale scelta avessero compiuto subito dopo il conseguimento del titolo di studio più elevato conseguito al momento dell'iscrizione al corso. Il 28,2% dei rispondenti si è iscritto all'università; percentuale che sale sino al 35,7% tra coloro che hanno conseguito al massimo il diploma. Si tratta di un gruppo composito al cui interno possono trovarsi due tipologie di individui: giovani ancora impegnati nei percorsi universitari e contestualmente iscritti al corso IFTS (per approfondire conoscenze e competenze) e giovani e adulti che hanno abbandonato il percorso universitario e per i quali il percorso IFTS rapprenda una nuova chance per ampliare la propria occupabilità attraverso l'acquisizione di competenze di tipo tecnico. Al di là della connotazione della domanda di formazione, fortemente orientata alla dimensione operativa, di tipo tecnica e pratica, a fronte di un 45% di ex corsisti che ha iniziato a lavorare (percentuali che caratterizzano soprattutto coloro che hanno conseguito al più la qualifica professionale e titoli di livello post laurea) è interessante notare che il 31,6% degli ex corsisti subito dopo il conseguimento del titolo si è iscritto ad un corso IFTS (Tab. 4.6).

Si tratta di un risultato interessante che conferma il posizionamento del segmento all'interno del sistema ordinamentale soprattutto in quelle aree e regioni la cui periodicità della programmazione ha consentito una crescita sostanziale anche della domanda di istruzione e formazione tecnica.

Tab. 4.6 Le azioni intraprese dagli ex corsisti a ridosso del conseguimento del titolo di studio più elevato conseguito, per titolo di studio e genere (v.a. e val. %)

Subito dopo aver conseguito il titolo	Titolo di studio					Genere		Totale
	Nessun titolo	Qualifica professionale (triennale e quadriennale)	Diploma scuola secondaria superiore	Titoli livello terziario	Titoli post-laurea	Maschi	Femmine	
Mi sono iscritto al corso IFTS	20,1	27,6	33,2	26,9	42,5	32,7	29,7	31,6
Ho iniziato un corso di formazione professionale	3,0	4,8	4,3	8,2	-	4,2	6,3	5,0
Ho continuato a studiare per il diploma/laurea	22,4	2,0	0,1	0,2	-	1,2	0,3	0,9
Ho continuato a studiare da solo (per concorsi e/o albo professionale/ordini e/o conseguire patentini)	2,3	1,1	0,5	3,4	-	1,1	1,1	1,1
Mi sono iscritto alle scuole superiori	1,4	-	-	-	-	0,1	-	0,1
Mi sono iscritto ad un Master/corso di specializzazione	-	-	0,1	0,9	5,6	0,2	0,3	0,3
Mi sono iscritto all'università	-	-	35,7	7,9	5,2	27,7	29,1	28,2
Ho fatto uno o più stage	1,3	2,7	2,0	8,2	11,3	2,9	3,8	3,3
Ho fatto il tirocinio per l'iscrizione all'albo della professione	-	-	1,8	3,4	-	2,3	1,4	2,0
Sono andato all'estero per studiare/cercare lavoro	-	-	1,0	3,1	-	1,2	1,6	1,3
Ho lavorato	57,4	63,9	40,4	58,0	66,6	44,6	45,9	45,1
Ho cercato lavoro	0,0	0,6	1,4	2,2	2,0	1,7	1,3	1,5
Sevizio militare/civile	-	-	1,0	0,6	-	1,2	0,3	0,9
Non ho fatto nulla	8,5	7,1	2,1	1,6	2,5	2,3	2,5	2,4
Altro	1,2	2,0	0,3	0,8	5,7	0,5	0,7	0,5
Non risponde	-	0,7	-	0,2	-	0,1	-	0,1
Totale v.a.	168	148	4244	1068	62	3.595	2.095	5.690

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte
Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL POLEIS, dicembre 2013

L'insieme dei dati permette di profilare dunque due fenomeni. Il primo si riferisce ad una funzione "correttiva" che assume il corso IFTS, soprattutto per le donne. Queste ultime infatti con titoli di studio più difficilmente spendibili perché percepiti come propedeutici ai percorsi universitari (liceali) o "deboli" rispetto alle dinamiche di inserimento nel mercato del lavoro, tentano di incrementare le proprie chance occupazionali andando a sommare competenze di tipo specialistico e tecnico che possano completare il percorso di studi intrapreso o ridisegnarlo in direzione di una maggiore aderenza ai fabbisogni professionali del mercato o, anche più semplicemente, accedere ad una esperienza di pre-inserimento mediante lo stage previsto a completamento del corso IFTS.
Il secondo si riferisce all'influenza delle scelte pregresse sia in relazione al peso delle donne all'interno del canale IFTS, sia in relazione alla conseguente distribuzione dei gruppi classe in relazione all'ambito settoriale di riferimento del corso. Si tratta in entrambi i casi di componenti che prefigurano il perpetuarsi delle dinamiche di inserimento occupazionale in relazione alla nota distinzione che vede le donne primeggiare nei settori ritenuti ad appannaggio femminile (amministrazione, consulenza commerciale, turismo, ristorazione) a sfavore di altri settori ritenuti, per tradizione, ad appannaggio maschile (come appunto quello dell'industria manifatturiera, qualità, edilizia, sicurezza, logistica, ecc.). In questo caso, la disparità di genere per ambito settoriale di riferimento del corso IFTS è connessa alle scelte già compiute in merito agli indirizzi di scuola secondaria superiore. È dunque necessario che, per ovviare tale fenomeno, si debbano anticipare e promuovere processi di orientamento che sappiano valorizzare le inclinazioni e gli interessi superando i disequilibri di genere che si riscontrano anche nel mercato del lavoro.

Dal confronto tra la distribuzione percentuale dei corsi e la distribuzione percentuale dei corsisti emerge che una più forte pressione di iscritti, tale da rendere le aule più numerose, si è verificata rispetto ai corsi afferenti all'ambito settoriale del Turismo e dell'ICT, nei quali il peso percentuale di corsisti iscritti supera quello dei corsi sul totale dei 249 presi come oggetto di indagine. Anche in questo caso la disaggregazione per genere impone alcune importanti sottolineature. Al di là della differente numerosità dei due gruppi (si ricorda che i maschi rappresentano oltre il 60% dell'universo degli ex corsisti iscritti) si evidenzia una scelta di genere soprattutto per il settore del Turismo (che interessa il 31,6% del totale delle donne iscritte) e del settore dell'Industria (che assomma ben il 45,6% degli iscritti maschi). Al di là dell'orientamento così netto che caratterizza questi due settori, gli uomini sono particolarmente presenti in tutti i corsi riferibili anche agli ambiti settoriali dell'Agricoltura, dell'Edilizia, dell'ICT, e dei Trasporti, mentre accolgono una predilezione femminile i corsi riferibili all'Ambiente e ai Servizi commerciali. Si tratta di una distinzione che ripercorre le tradizionali dinamiche di accesso e permanenza nel mercato del lavoro. Incrociando l'informazione relativa al genere degli iscritti e alla regione di realizzazione del corso, emerge una questione di genere da imputare innanzitutto alla generalizzata maggioranza maschile a fronte, di converso, della limitata partecipazione femminile. Si tratta di una disparità che suggerisce di individuare possibili percorsi per superare il gap di genere particolarmente evidente in alcune regioni. Se è vero, infatti, che la formazione tecnica superiore è frutto di scelte strategiche a sostengo dei piani di sviluppo nazionale e locali e in contrasto alla depauperazione delle competenze di tipo tecnico più direttamente legate alle economie del tessuto locale, è proprio a partire dalle specificità dei percorsi il cui impianto fa leva sul trasferimento di competenze tecniche professionali ancorate ai fabbisogni locali che la formazione porrebbe veramente assumere un ruolo importante per riequilibrare i disallineamenti nelle dinamiche di transizione. Guardando infatti alla disaggregazione del dato anche per indirizzo di scuola di provenienza, appare chiaro come la valorizzazione del canale IFTS, all'interno del sistema ordinamentale di istruzione e formazione, debba prendere in considerazione le problematiche connesse alla filiera lunga della formazione tecnica superiore, a partire dalle questioni di orientamento di genere che interessano i giovanissimi sin dalla scelta della scuola secondaria superiore o dei percorsi triennali della istruzione e formazione (Tab. 4.7).

Tab. 4.7 Ex corsisti iscritti per ambito settoriale del corso IFTS e indirizzo del diploma di scuola secondaria superiore conseguito prima dell'iscrizione al corso (val.%)

Ambito settoriale del corso IFTS	Indirizzo diploma scuola secondaria superiore			Totale
	Professionale	Tecnica	Liceale	
Agricoltura	7,3	8,9	3,7	7,4
Ambiente	0,7	2,5	1,8	2,0
Edilizia	1,4	8,7	1,5	5,8
Information communication technology	11,4	13,5	24,3	15,8
Industria	33,9	44,6	37,4	41,1
Trasporti	2,3	6,3	5,7	5,5
Turismo	39,5	12,4	19,5	18,4
Servizi alle imprese (import-export, marketing-pubblicità, amministrazione, ecc)	1,1	1,6	2,7	1,8
Beni culturali (compresi manufatti artistici, prodotti lignei, ecc)	1,1	0,2	0,4	0,4
n.d.	1,2	1,4	3,0	1,8
Totale	100	100	100	100

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

L'accesso al percorso IFTS, secondo quanto indicato dalla normativa in vigore, è consentito a giovani e adulti anche se occupati, a qualsiasi titolo e con qualsiasi contratto, già al momento dell'iscrizione al corso (Tab. 4.8). Per quanto riguarda la condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso IFTS, dunque, la quota percentuale di coloro che si dichiarava in cerca di

nuova occupazione (coloro cioè che avevano maturato già almeno una esperienza di lavoro pregressa alla partecipazione all'attività corsuale) supera i 37 punti percentuali. Tra questi ricorrono in termini percentuali in misura maggiore le donne (che superano il 40%). Gli occupati, pari al 22,3% di tutti gli iscritti ai corsi, confermano la disparità di genere nei processo di inserimento nel mondo del lavoro, tanto che la stessa percentuale sale sino al 23,9% contro il 19,7% rilevata tra le donne.

Nel complesso è significativo - considerando soprattutto la disparità numerica tra uomini e donne iscritte e presenti in aula - che una più ampia estraneità al mercato del lavoro (e non conoscenza dei contesti lavorativi) caratterizzi più la componente maschile di quella femminile. Alla ricerca della prima occupazione sono infatti quasi il 24% di corsisti maschi, contro il 19,7% di corsiste femmine; in valori assoluti, si tratta di quasi un migliaio di uomini contro circa 400 donne.

Sommando, in termini assoluti, coloro che sono alla ricerca della prima occupazione e coloro che non sono alla ricerca di una occupazione perché impegnati in percorsi di studio si evidenzia una peculiarità sostanziale dell'utenza dei corsi IFTS caratterizzata da una forte disomogeneità di esperienze, conoscenze, percorsi di studio e lavoro. Si tratta di una peculiarità importante che caratterizza questi corsi e alla quale i partenariati hanno dovuto far fronte diversificando metodologie didattiche e soluzioni funzionali al successo formativo del singolo.

Tab. 4.8 Ex corsisti iscritti per condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso IFTS e titolo di studio più elevato conseguito (v.a. e val.%)

Condizione occupazione al momento dell'iscrizione al corso IFTS	Titolo di studio					Totale
	Nessun titolo	Qualifica professionale (triennale e quadriennale)	Diploma scuola secondaria superiore	Titoli livello terziario	Titoli post-laurea	
In cerca di prima occupazione	1,8	15,5	28,5	17,6	9,7	25,1
Disoccupato	32,1	41,9	35,5	46,7	51,8	37,8
Occupato	21,4	32,4	20,5	27,7	33,2	22,3
Non in cerca di occupazione (compresi gli studenti)	44,6	10,1	15,5	8,0	5,3	14,7
Totale	100	100	100	100	100	100
Totale v.a.	168	148	4.244	1.068	62	5.690

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

4.4 Gli esiti occupazionali dei corsi

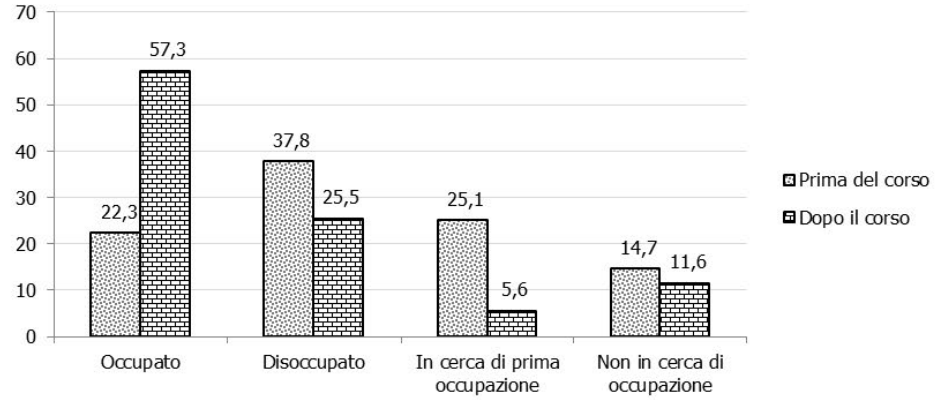
Da quanto emerso dall'indagine condotta dall'ISFOL tra i mesi di settembre e dicembre 2013, gli ex corsisti che hanno dichiarato di essere occupati rappresentano il 57,3% degli iscritti[62].

Di contro, nel complesso, risultano non in stato di occupazione il 42,7% degli ex corsisti, di cui:

- il 25,5% si dichiara disoccupato, cioè alla ricerca di una nuova occupazione;
- il 5,6% risulta in cerca di prima occupazione, cioè non ha mai avuto alcuna esperienza professionale;
- l'11,6% dichiara di essere non in cerca di occupazione.

[62] Si ricorda che nel 74,7% dei casi si tratta di corsi conclusi da 13 a 36 mesi (con una incidenza maggiore di corsi conclusi intorno ai 18-24 mesi); i corsi conclusi da 12 mesi circa rappresentano il 14% circa di tutti gli interventi corsuale presi in esame, mentre il 10,8% gli IFTS oggetto di indagine si sono conclusi a meno di sei mesi dalla rilevazione.

Fig. 4.1 Condizione occupazionale prima e dopo il corso IFTS (val.%)



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

Il *confronto* tra la condizione prima del corso IFTS (ovvero al momento dell'iscrizione[63]) e dopo il corso IFTS (al momento dell'intervista) delinea un sostanziale cambiamento della condizione occupazionale degli ex corsisti (Fig. 4.1) in direzione di una maggiore partecipazione alle dinamiche del mercato del lavoro; in particolare:

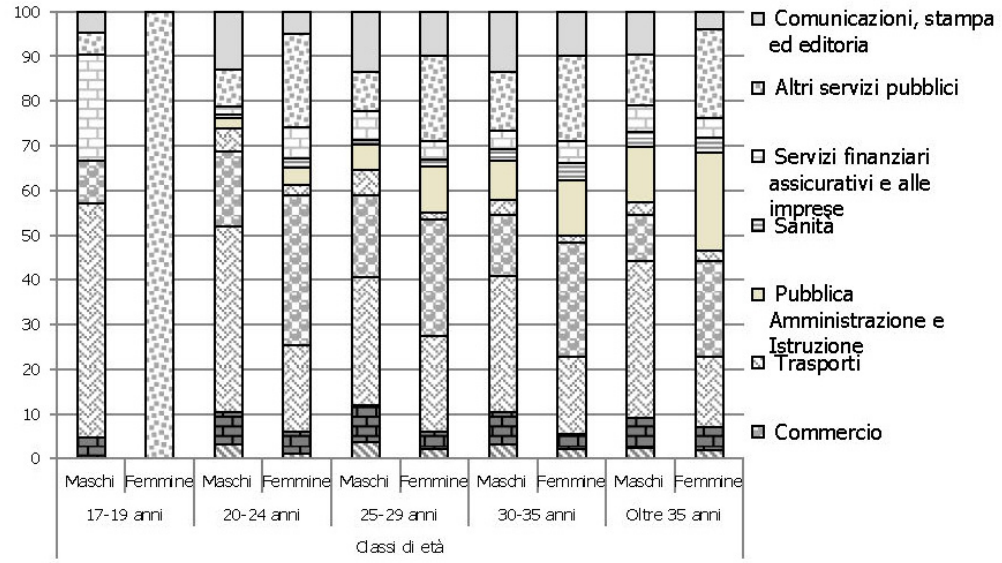
- il saldo tra la percentuale di occupati prima e dopo il corso è pari al +35%;
- la differenza tra disoccupati (cioè ex corsisti con esperienze professionali interrotte o a termine) prima e dopo il corso è negativo e pari a -12,3 punti percentuali;
- negativo è anche il saldo tra coloro che erano alla ricerca di prima occupazione pari a -19,5 punti percentuali. Tale valore è particolarmente significativo perché esplicita che circa un corsista su cinque, pur partendo da una totale estraneità al mercato, ha, dopo il corso, avuto almeno una esperienza di lavoro – indipendentemente dal fatto che si tratti di una occupazione ancora in essere o conclusa;
- meno significativa ma comunque importante risulta anche la diminuzione dell'incidenza del gruppo di coloro che si dichiaravano non in cerca di occupazione (-3,1%).

La disaggregazione dei valori relativi ai dati per età e sesso indica che le variazioni più significative sono avvenute per la componente maschile degli iscritti e per i giovanissimi fino ai 24 anni. A tal proposito risulta preoccupante, la differenza riscontrata diffusamente tra uomini e donne: analizzando la condizione occupazionale dopo il corso, infatti, si osserva che le donne scontano maggiori difficoltà rispetto ai loro colleghi uomini. Il saldo tra la percentuale di occupate prima e dopo il corso è pari al + 32,4% contro il 36,5% registrato tra gli uomini.

Rispetto all'ambito settoriale di riferimento, sono i corsi IFTS afferenti all'industria, ai trasporti e all'ICT che, nel confronto delle fotografie prima e dopo il corso, hanno fatto registrare un maggiore incremento degli occupati. Gli altri ambiti settoriali però non hanno raccolto esiti meno importanti: è questo il caso, ad esempio, dei corsi afferenti il settore dell'edilizia che, più di altri, hanno fatto registrare un numero elevato di inserimenti lavorativi riguardanti i giovani alla prima esperienza professionale (Fig. 4.2).

[63] A tale proposito, come già evidenziato nel grafico 1, si ricorda che al momento dell'iscrizione al corso IFTS, gli iscritti erano: disoccupati nel 37,8% dei casi, in cerca di prima occupazione nel 25,1%, occupati nel 22,3%, non in cerca di lavoro nel 14,7% casi.

Fig. 4.2 Distribuzione percentuale degli occupati per settore economico al momento dell'intervista (val.%)



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

Per tracciare un quadro più articolato dei processi di transizione dalla formazione al lavoro, è necessario considerare anche che, sulla percentuale di occupati rilevata al momento dell'intervista, si ricorda pari al 57,3% degli iscritti, incidono:

- la partecipazione ai corsi IFTS degli adulti già occupati al momento dell'iscrizione all'intervento formativo e che rappresentavano il 22,3% del gruppo classe;
- il valore relativo a coloro che hanno trovato lavoro solo dopo il corso IFTS (ovvero il 38,2% degli ex corsisti);
- il gruppo, infine, relativo a coloro che, pur essendo occupato anche prima del corso, ha cambiato lavoro o posto di lavoro dopo il corso IFTS (pari complessivamente al 7,4% degli iscritti).

Complessivamente, la nuova occupazione (nuovi inserimenti occupazionali e occupati che hanno cambiato lavoro) si assesta su un valore del 45,6% della popolazione di iscritti. Si tratta, dunque, di giovani e adulti, che hanno modificato la propria posizione o posto di lavoro rispetto al momento dell'iscrizione al corso e di giovani adulti che al momento dell'iscrizione al corso non lavorava e che invece si è dichiarato occupato al momento dell'intervista. 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 considerato concluso il proprio percorso nel sistema scolastico indipendentemente dal fatto che avessero conseguito un diploma o un titolo di livello terziario. All'interno di questo gruppo infatti la percentuale di occupazione dopo il corso sale sino a superare i 51 punti percentuali (contro il valore rilevato per tutti gli iscritti occupati pari al 46% circa).
Al contrario, per gli adulti con più di 35 anni, gli IFTS hanno rappresentato una occasione di formazione continua in quanto, più frequentemente occupati al momento dell'iscrizione ai corsi, sono anche coloro che hanno mantenuto la stessa occupazione. Considerando infine che la quota di ex iscritti ai corsi IFTS che produce una nuova domanda di istruzione e formazione (con una prevalenza di giovani che proseguono nel canale dell'istruzione universitaria) è pari al 15,8%, il

tasso di successo e inserimento lordo (occupazione e percorsi di istruzione/formazione) sale sino al 73,1% (Tab. 4.9).

Tab. 4.9 Condizione occupazionale degli ex corsisti, per genere e classe di età (val. %)

	Genere		Classe di età					
	Maschi	Femmine	17-19 anni	20-24 anni	25-29 anni	30-34 anni	Oltre 35 anni	Totale
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
Ex 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. dicembre 2013

Considerando che i corsi indagati, al momento dell'avvio delle indagini di campo, erano terminati al massimo e solo in pochi casi, da 36 mesi circa, e che dunque si poteva contare su un arco temporale non eccessivo per la possibile ricostruzione dei percorsi di studio, formazione e lavoro dei singoli iscritti, è stato adottato un approccio retrospettivo che ha consentito di ricostruire gli ingressi e le uscite dal mercato del lavoro dei singoli gruppi di ex corsisti descrivendo anche aspetti più qualitativi che hanno riguardato le scelte attuate a seguito della frequenza del corso.

Una prima riflessione in merito ai fenomeni che incidono sui percorsi di transizione dalla formazione IFTS al lavoro e sui percorsi di vita e di carriera degli ex corsisti è stata condotta incrociando la condizione occupazionale dichiarata dagli stessi al momento dell'intervista (dopo il corso) con quella precedentemente dichiarata al momento dell'iscrizione al corso (tabella 2.10).

L'analisi dei percorsi e dei cambiamenti verificatisi tra l'iscrizione e l'intervista, considerando anche alcune caratteristiche degli individui (sesso, età, ambito settoriale del corso frequentato) fornisce qualche informazione in più relativa ai meccanismi di inserimento o alle strategie di permanenza nel mercato del lavoro. Procedendo con ordine:

1. tra coloro che si dichiaravano in cerca di prima occupazione (e dunque non avevano mai avuto una esperienza di lavoro neanche prima del corso), il 50,2% si dichiara occupato al momento dell'intervista. Continua a permanere in stato di assoluta estraneità al mercato del lavoro un 18,2% di ex corsisti che si dichiara in cerca di prima occupazione anche al momento dell'intervista e che, evidentemente, non ha mutato in alcun modo la propria situazione.
   A questa percentuale si contrappone quell'ulteriore 20,2% di ex corsisti che, al momento dell'iscrizione al corso, era in cerca della prima occupazione e che, tra il termine del corso e l'intervista, hanno maturato almeno una esperienza di lavoro anche se a termine o fallimentare e comunque conclusa. Una notazione merita quell'11,3% di ex corsisti che, in cerca del primo lavoro prima del corso, dichiara di essere non più in cerca di occupazione: come hanno già mostrato i dati relativi alla frequenza di altri e ulteriori percorsi di studio e formazione, questo dato, più che testimoniare fenomeni di sfiducia e demotivazione che possano preludere situazioni assimilabili alla condizione dei neet, conferma una domanda di nuova formazione.
2. Decisamente positivi gli esiti rilevati per coloro che, al momento dell'iscrizione al corso risultavano disoccupati. Tra loro, al momento dell'intervista, lavora una quota pari al 52,8%.
   Al di là del risultato raggiunto, si configura comunque come un dato preoccupante quel 40,6% di coloro che rimane in stato di disoccupazione anche dopo il corso facendo prefigurare situazioni

di stallo rispetto alle entrate e uscite dal mercato, senza sostanziali differenze di genere. Tra coloro che compongono questo gruppo, mediamente più adulti e con una istruzione medio-alta, il 6,6% che si dichiara non più alla ricerca di lavoro potrebbe rappresentare l'unica spia per fenomeni di demotivazione che se non contrastati possono preludere una esclusione permanente al mercato (tra questi prevale la componente femminile che testimonia difficoltà di conciliazione).

3. Permane non in cerca di occupazione quasi il 40% degli ex corsisti che si erano dichiarati tali anche al momento dell'iscrizione. Si tratta, come già accennato, prevalentemente di giovani iscritti e impegnati nella prosecuzione degli studi universitari. Da questo punto di vista, i percorsi IFTS, progettati per trasferire competenze assate sui fabbisogni rilevati e immediatamente spendibili nel mercato del lavoro, potrebbero diventare un investimento solo in parte proficuo. Non ci si riferisce tanto agli effetti misurabili nell'osservazione diretta delle dinamiche di inserimento occupazionale, quanto piuttosto al fatto che le scelte dei singoli che procrastinano la ricerca di lavoro al termine degli studi già intrapresi, possono essere causa di dell'invecchiamento di conoscenze e competenze apprese in aula e che, se non esercitate e manutenute anche nei contesti lavorativi rischiano di perdere valore.
   E', invece, il 38,5% degli individui che prima non erano in cerca in occupazione ad aver trovato lavoro dopo il corso IFTS. A questi si somma un ulteriore 14,9% di individui che si sono confrontati con il mercato del lavoro tra la fine del corso e l'intervista e che, pur a termine, ha maturato almeno una esperienza professionale.
4. Rimane infine in stato di occupazione l'85,6% di coloro che si sono dichiarati occupati anche al momento dell'iscrizione al corso, mentre perde il lavoro e si dichiara in cerca di occupazione poco più del 12% di coloro che, al contrario, lavorava al momento dell'iscrizione al corso.

Tab. 4.10 Condizione occupazionale degli ex corsisti, matrice di transizione tra il momento dell'intervista e il momento dell'iscrizione al corso IFTS (v.a. e val.%)

Condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso		Condizione occupazionale al momento dell'intervista										
		Occupato	In cerca prima occupazione	In cerca occupazione /disoccupato	Non in cerca occupazione	Totale	Occupato	In cerca prima occupazione	In cerca occupazione /disoccupato	Non in cerca occupazione	Totale	
		% riga					% colonna				(v.a.)	% colonna
Maschi	Occupato	87,1	-	11,4	1,5	100	34,4	-	11,4	3,4	858	23,9
	In cerca prima occupazione	54,5	16,2	18,0	11,3	100	23,4	82,1	19,6	27,8	934	26,0
	In cerca nuova /disoccupato	54,1	-	40,7	5,2	100	31,9	-	60,8	17,6	1.282	35,7
	Non in cerca occupazione	42,6	6,3	13,6	37,4	100	10,2	17,9	8,3	51,2	521	14,5
Totale Maschi		60,4	5,1	23,9	10,6	100	100	100	100	100		100
Totale Maschi v.a.		2.170	185	858	382	3.595	2.170	185	858	382	3.595	
Femmine	Occupato	82,6	-	15,0	2,4	100	31,2	-	10,5	3,6	413	19,7
	In cerca prima occupazione	42,1	22,1	24,5	11,3	100	19,0	80,7	20,5	20,2	495	23,6
	In cerca nuova /disoccupato	50,9	-	40,5	8,6	100	40,5	-	59,8	27,1	871	41,6
	Non in cerca occupazione	31,9	8,2	17,0	42,9	100	9,2	19,3	9,2	49,1	316	15,1
Totale Femmine		52,2	6,4	28,2	13,2	100	100	100	100	100	-	100
Totale Femmine v.a.		1.093	135	590	277	2.095	1.093	135	590	277	2.095	
Maschi e Femmine	Occupato	85,6	-	12,6	1,8	100	33,3	-	11,0	3,5	1.271	22,3
	In cerca prima occupazione	50,2	18,2	20,2	11,3	100	22,0	81,5	19,9	24,6	1.428	25,1
	In cerca nuova /disoccupato	52,8	-	40,6	6,6	100	34,8	-	60,4	21,6	2.153	37,8
	Non in cerca occupazione	38,5	7,0	14,9	39,5	100	9,9	18,5	8,6	50,3	838	14,7
Totale		57,4	5,6	25,5	11,6	100	100	100	100	100		100
Totale v.a.		3.263	320	1.448	659	5.690	3.263	320	1.448	659	5.690	

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

Tab. 4.11 Ex corsisti diplomati e laureati per condizione occupazionale rilevata al momento dell'intervista e indirizzo di diploma e del percorso accademico (v.a. e val.%)

Diplomati	Condizione occupazionale al momento dell'intervista				Totale
	Occupato	In cerca di prima occupazione	Disoccupato	Non in cerca di occupazione	
Indirizzo scuola secondaria superiore	% riga				
Professionale	55,9	8,5	24,9	10,8	100
Tecnica	56,6	5,6	26,9	10,9	100
Liceale (e magistrale)	52,6	7,6	21,6	18,2	100
Totale	55,5	6,5	25,3	12,7	100
Totale v.a.	2.356	275	1.073	540	4.244
Indirizzo scuola secondaria superiore	% colonna				
Professionale	13,5	17,5	13,1	11,3	13,4
Tecnica	62,4	52,7	65,1	52,2	61,2
Liceale (e magistrale)	24,2	29,8	21,7	36,5	25,5
Totale	100	100	100	100	100
Totale v.a.	2.356	275	1.073	540	4.244

Laureati (triennali, magistrali - vecchio e nuovo ordinamento)	Condizione occupazionale al momento dell'intervista				Totale
	Occupato	In cerca di prima occupazione	Disoccupato	Non in cerca di occupazione	
Indirizzo percorso accademico	% riga				
Indirizzo Scientifico	67,6	3,0	22,6	6,8	100
Indirizzo Sanitario	80,0	-	13,3	6,7	100
Indirizzo Statistico-Sociale	63,0	4,7	25,7	6,5	100
Indirizzo Umanistico	56,4	2,5	32,9	8,6	100
Totale	62,8	3,2	26,6	7,3	100
Totale v.a.	686	35	291	80	1.092
Indirizzo percorso accademico	% colonna				
Indirizzo Scientifico	43,1	37,1	34,0	37,5	40,1
Indirizzo Sanitario	1,7	-	0,7	1,3	1,4
Indirizzo Statistico-Sociale	25,4	37,1	24,4	22,5	25,3
Indirizzo Umanistico	29,7	25,7	40,9	38,8	33,2
Totale	100	100	100	100	100
Totale v.a.	686	35	291	80	1.092

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

Significativa, in particolare, la conferma del ruolo della formazione tecnica superiore come strumento per rafforzare le competenze di tipo tecnico e professionale. Guardando alla condizione occupazionale dei soli ex corsisti diplomati e laureati per indirizzo di scuola secondaria superiore (istruzione tecnica, professionale e liceale/magistrale) e indirizzo del percorso accademico (scientifico, sanitario, statistico-sociale e umanistico), emerge un sostanziale allineamento della quota di occupati a prescindere dai contenuti degli studi intrapresi (Tab. 4.11). Lì ove è pur percepibile uno scarto rispetto alla media rilevata, come ad esempio nel caso dei laureati ad indirizzo umanistico e dei diplomati in uscita dai licei, (rispettivamente - 6% e -2,9% rispetto alla media di tutti gli ex corsisti laureati e diplomati), la stessa viene compensata dalla percentuale – più consistente - di individui non in cerca di occupazione perché ancora impegnati in percorsi di studio e formazione (dopo il corso IFTS). Sembra dunque che la formazione tecnica, pur nei limiti legati al singolo intervento, possa, da un lato, rappresentare uno strumento per rafforzare le competenze di coloro che hanno un titolo di studio della filiera tecnica e professionale o comunque legato alla dimensione dei saperi scientifici e tecnici e, dall'altro, possa essere considerato una leva per valorizzare e amplificare i saperti già acquisiti in alti segmenti del sistema ordinamentale, riallineando così le chance occupazionali.

Caratteristiche dell'occupazione prodotta

I percorsi IFTS, sin dalla loro istituzione, erano stati istituiti per rispondere a quel gap rilevato nell'incrocio tra domanda e offerta di competenze di tipo tecnico sia a favore delle imprese più grandi, sia a sostegno dello sviluppo del sistema imprenditoriale costituito 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 pe l'innovazione di processo e prodotto.
Oggi, la figura del lavoratore della conoscenza e del tecnico superiore è stata affinata e 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; anche per tale ragione, è rimasta invariata l'attenzione dei progettisti e formatori (nonché delle amministrazioni che programmano gli interventi) verso interventi formativi che possano:

- assicurare forza lavoro qualificata alle imprese piccole e medie presenti e attive sul territorio;
- assicurare interventi specifici di formazione per manutenere know how anche in quelle realtà che hanno vissuto o stanno vivendo gli effetti della congiuntura economica non favorevole.

Da questo punto di vista, la disaggregazione degli ex corsisti occupati per numero di addetti delle aziende presso cui sono impegnati sembra restituire un risultato in linea con gli obiettivi cui intendeva rispondere la filiera nella sua interezza. In ordine progressivo, gli ex corsisti IFTS sono occupati prevalentemente in imprese con un numero di addetti variabile tra i 10 e i 49 (30%), in piccolissime imprese con al massimo 4 addetti (23,9%) e in grandi imprese con più di 250 addetti (12,7%). Le aziende di piccolissime dimensioni (fino a 4 addetti) privilegiano coloro che avevano avuto già esperienze di lavoro pregresse e premia, in particolare, coloro che lavoravano anche prima del corso IFTS e che non hanno cambiato lavoro. I lavoratori occupati prima e dopo il corso nella stessa impresa sono impegnati nelle piccolissime imprese con al massimo 4 addetti in bel il 28,7% dei casi, segno che sono proprio queste piccolissime imprese a poter raccogliere direttamente gli esiti della formazione mantenendo in organico gli ex corsisti formati.
Un fenomeno analogo si riscontra - anche se con valori percentuali più contenuti – nelle grandi imprese con oltre 250 dipendenti e presso le quali lavora il 15,9% degli occupati che non hanno cambiato lavoro prima e dopo il corso IFTS. In generale sono le imprese tra i 5 e i 9 addetti, comunque, che risultano particolarmente accoglienti per coloro che trovano una occupazione solo dopo il corso. Lavora in queste imprese il 17,7% degli ex corsisti che non lavorava al momento dell'iscrizione al corso conto il 10,5% di coloro che erano occupati anche prima del corso.
L'occupazione rilevata al momento dell'indagine si caratterizza per essere continuativa e stabile nel tempo per oltre l'84% degli ex corsisti occupati. Sono i maschi, le persone più adulte e i giovani di età compresa tra i 20 e i 24 anni ad aver descritto in questo modo più frequentemente l'occupazione svolta che coincide anche con la prima occupazione svolta dopo il corso IFTS. Rispetto alla natura del lavoro svolto risulta evidente quanto chi abbia mantenuto la stessa occupazione che aveva anche al momento dell'iscrizione all'attività formativa, dichiara più spesso al momento dell'intervista di avere un lavoro stabile e continuativo nel tempo. Si esprime in tal senso il 92% dei lavoratori che non hanno cambiato lavoro, con circa 8 punti percentuali in più rispetto a coloro che hanno cambiato lavoro tra l'iscrizione al corso e il momento dell'intervista (84,1%). Ai fini della descrizione della tipologia di occupazione prodotta, è rilevante notare che, anche tra coloro che si sono occupati solo dopo il corso IFTS, la percentuale di ex corsisti che descrive il lavoro come

continuativo e stabile è pari agli 82,5 punti percentuali . L'analisi del dato relativo a tutti gli intervistati occupati dopo il corso, per genere mostra quanto siano le donne, più diffusamente, a dichiarare una attività saltuaria e occasionale e questo risulta ancor più evidente tra quelle ex corsiste che si sono occupate solo dopo il corso IFTS e tra le quali il valore percentuale si assesta attorno al 18,4% (contro il valore medio, riportato nella tabella 31, pari al 12,7%).

L'80,7% degli ex corsisti dichiara di lavorare alle dipendenza, mentre nell'18,2% dei casi gli intervistati descrivono l'occupazione come attività di tipo autonomo[64]; le donne, in questo caso e in riferimento ad attività di tipo autonomo, evidenziano una percentuale più elevata rispetto agli uomini (Tab. 4.12). Sono coloro che non hanno raggiunto la certificazione finale o intermedia delle competenze (proprio per motivi legati all'aver trovato lavoro prima che il corso fosse concluso) a dichiarare più frequentemente di lavorare alle dipendenze e in modo stabile e continuativo nel tempo. Analizzando nel dettaglio le diverse tipologie contrattuali, si osserva come il 27,9% degli occupati abbia un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Sul dato, assumono un peso rilevante 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. Sottolineato questo primo dato, è significativo che per quasi il 19% degli ex corsisti occupati solo dopo il corso IFTS, il rapporto di lavoro si configuri come a tempo indeterminato; a questi si aggiunge un ulteriore 25,5% di nuovi inserimenti rispetto ai quali il lavoro a tempo determinato si presenta comunque a carattere continuativo e non stagionale.

Il contratto di apprendistato risulta la soluzione efficace per i nuovi inserimenti professionali per più di un corsista su cinque (20,7%) e a tal proposito sarebbe interessante poter sperimentare formule adeguate per la realizzazione dell'apprendistato alto anche nell'ambito dei corsi IFTS (Tab. 4.13). Procedendo nella disamina delle tipologie contrattuali, l'8,3% dei corsisti occupati infine, lavora con partita IVA; tra questi assumono un peso significativo coloro che hanno conseguito anche titoli di livello accademico. Il valore, inoltre, sale sino a superare i 12 punti percentuali tra coloro che già lavoravano anche prima del corso e che non hanno cambiato lavoro. 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 e che, pur avendo – prevalentemente - titoli di livello universitario, hanno comunque investito nella frequenza del percorso formativo per colmare un gap di competenze di tipo tecnico. A tal proposito è significativo che i valori salgano ancora, sino a quasi il 18%, tra tutti i liberi professionisti occupati nel settore dell'edilizia e dell'ambiente.

[64] Circa l'1% dei rispondenti non vuole o non è in grado di definire la tipologia della propria occupazione.

Tab. 4.12 Tipologia e caratteristiche dell'occupazione dichiarata dagli ex corsisti, per esito del percorso, e genere (v.a. e val.%)

Di che tipo di lavoro si tratta?	Certificati			Non certificati			Totale		Totale
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	
Occupato alle dipendenze	80,5	78,7	79,9	85,4	86,2	85,6	81,2	79,7	80,7
Occupato autonomo	18,6	19,7	19,0	14,3	13,1	14,0	17,9	18,9	18,2
Non so	0,9	1,6	1,2	0,3	0,7	0,4	0,8	1,5	1,0
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Totale v.a.	1.835	948	2.783	335	145	480	2.170	1.093	3.263

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

Tab. 4.13 Tipologia di contratto che regola l'occupazione degli ex corsisti per condizione occupazionale prima e dopo il corso, genere e titolo di studio (v.a. e val.%)

Contratto che regola il rapporto di lavoro ?	Occupati prima e dopo il corso									Occupati solo dopo il corso			Totale ex corsisti occupati					Totale
	Occupati che lavorano nella stessa impresa			Occupati che hanno cambiato lavoro			Totale						Titolo di studio					
	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	Nessun titolo	Titolo IeFP.	Diploma	Titolo terziario	Post Laurea	
Contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato	57,4	57,6	57,4	31,1	17,7	27,0	47,1	42,4	45,6	18,8	19,1	18,9	39,0	36,1	26,4	30,8	19,0	27,9
Contratto di formazione e lavoro o contratto di inserimento	1,1	0,9	1,1	1,4	0,8	1,2	1,2	0,9	1,1	4,4	1,9	3,5	-	-	3,0	1,9	7,1	2,7
Contratto di apprendistato	2,2	0,9	1,8	12,0	17,7	13,7	6,0	7,3	6,4	22,1	18,1	20,7	6,0	3,1	19,4	7,6	2,4	15,9
Contratto di lavoro ottenuto per il tramite di un'agenzia di Somministrazione (ex Interinale)	0,4	0,5	0,5	0,7	-	0,5	0,5	0,3	0,5	2,7	0,5	1,9	5,0	6,2	1,4	0,1	-	1,4
Contratto di lavoro dipendente a tempo determinato: a carattere non stagionale	9,7	9,4	9,6	23,6	34,6	27,0	15,1	19,0	16,3	25,1	26,4	25,6	18,0	25,8	21,8	25,3	26,2	22,5
Contratto di lavoro dipendente a tempo determinato: a carattere stagionale	1,3	3,8	2,1	2,7	0,8	2,1	1,9	2,6	2,1	5,2	5,4	5,3	12,0	3,1	4,3	3,3	-	4,2
Contratto di lavoro ripartito (Job Sharing)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1	-	0,1	-	-	-	-	-	-
Contratto di lavoro intermittente o a chiamata (o Job on call)	2,2	2,4	2,3	2,4	3,1	2,6	2,3	2,6	2,4	3,2	6,5	4,4	2,0	8,2	4,1	1,8	4,8	3,7
Socio lavoratore con busta paga	0,4	-	0,3	-	-	-	0,3	-	0,2	-	0,1	0,1	-	-	0,1	-	-	0,1
Contratto di Collaborazione coordinata e continuativa	1,3	1,4	1,4	1,7	2,3	1,9	1,5	1,8	1,6	0,9	2,0	1,3	-	-	1,4	1,6	7,1	1,4
Contratto di Collaborazione occasionale	0,9	0,9	0,9	1,0	2,3	1,4	0,9	1,5	1,1	1,4	2,8	1,9	-	-	1,3	3,1	4,8	1,6
Contratto di Lavoro a progetto	0,2	3,3	1,2	2,7	6,2	3,8	1,2	4,4	2,2	3,3	4,5	3,7	-	3,1	3,1	3,9	9,5	3,2
Associato in partecipazione	-	-	-	-	1,5	0,5	-	0,6	0,2	0,1	0,0	0,1	-	-	0,1	-	-	0,1
Attività in proprio (impresa)	4,8	4,7	4,8	5,1	1,5	4,0	5,0	3,5	4,5	2,5	1,9	2,3	8,0	2,1	2,8	3,1	-	3,0
Libero professionista (partita IVA)	13,9	9,0	12,3	13,0	10,0	12,1	13,5	9,4	12,2	6,5	6,2	6,4	5,0	3,1	6,9	13,9	19,0	8,3
Socio di cooperativa o di società	2,4	-	1,7	-	1,5	0,5	1,5	0,6	1,2	0,3	0,3	0,3	-	2,1	0,5	0,9	-	0,6
Coadiuvante in impresa famigliare	1,3	3,3	2,0	1,0	-	0,7	1,2	2,1	1,5	1,6	1,1	1,4	5,0	2,1	1,4	0,6	-	1,4
Nessun contratto ma solo un accordo informale con il datore di lavoro	-	0,9	0,3	1,0	-	0,7	0,4	0,6	0,5	1,7	2,3	1,9	-	3,1	1,6	0,7	-	1,4
Altro	0,4	0,9	0,6	-	-	-	0,3	0,6	0,4	0,1	0,7	0,3	-	-	0,3	0,4	-	0,3
Non risponde	-	-	-	0,7	-	0,5	0,3	-	0,2	0,2	0,3	0,2	-	2,1	-	0,6	-	0,2
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Totale v.a	455	210	665	292	131	423	747	341	1.088	1.423	752	2.175	100	97	2.356	668	42	3.263

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

Tab. 4.14. Livello di inquadramento degli ex corsisti per esito formativo, condizione occupazionale prima e dopo il corso IFTS e genere (v.a. e val.%)

Livello di inquadramento	Esito formativo		Occupati prima e dopo il corso IFTS									Occupati solo dopo il corso			Totale ex corsisti occupati	
			Occupati che lavorano nella stessa impresa			Occupati che hanno cambiato lavoro			Totale							
	Certificati	Non certificati	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	v.a.	%
Dirigente/ funzionario	0,2	-	0,3	1,3	0,6	-	-	-	0,2	0,9	0,4	-	-	-	3	0,2
Quadro	1,2	2,6	2,5	1,9	2,3	2,3	-	1,6	2,4	1,3	2,1	1,8	-	1,1	29	1,5
Impiegato	59,6	56,6	49,7	73,1	57,3	63,3	73,0	66,1	54,5	73,0	60,3	54,0	65,5	58,1	1151	58,9
Operaio qualificato/ specializzato	14,3	17,4	30,9	3,8	22,1	20,9	2,7	15,5	27,3	3,5	19,8	15,6	5,0	11,8	289	14,8
Operaio semplice/ personale generico	12,7	16,3	8,3	2,6	6,5	7,9	14,9	10,0	8,2	6,5	7,7	20,0	11,0	16,8	261	13,4
Non sa	4,6	2,9	1,2	3,2	1,9	2,8	2,7	2,8	1,8	3,0	2,2	3,4	9,4	5,6	84	4,3
Altro	6,9	4,3	5,2	12,2	7,5	2,8	6,8	4,0	4,4	10,4	6,3	5,2	9,1	6,6	127	6,5
Non risponde	0,6	-	1,9	1,9	1,9	-	-	-	1,2	1,3	1,2	-	-	-	9	0,5
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1.953	100
Totale v.a.	1.598	350	324	156	480	177	74	251	501	230	731	784	438	1.222	1.953	

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

La lettura incrociata delle tipologie contrattuali con i settori produttivi delle imprese che occupano gli ex corsisti evidenzia che sono i settori più tradizionali della manifattura e dei servizi alle imprese a presentare una maggiore occupazione a tempo indeterminato o con forme più tradizionali dei contratti alle dipendenze; al contrario chi lavora nei settori del turismo e dell'agricoltura dichiara una forma contrattuale più aderente ai cicli produttivi e alla stagionalità delle attività lavorava. Mentre non si riscontrano particolari differenze di genere per quanto riguarda l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato (eccezion fatta per quelle ex corsiste che già occupate hanno cambiato lavoro dopo il corso IFTS), le donne occupate prima e dopo che hanno cambiato lavoro sono riuscite a reinserirsi nel mercato per lo più grazie al contratto a tempo determinato (a carattere non stagionale) e al contratto di apprendistato. E' rispetto a queste due tipologie di contratti che si registra una più alta percentuale di donne ovvero rispettivamente del 34,6% (contro il 23,3% di uomini) e il 17,7% (contro il 12% circa di uomini).
In linea con la professione dichiarata e con i contenuti del lavoro descritto, tra coloro che lavoravano con un contratto alle dipendenze, quasi il 60% degli ex corsisti occupati è inquadrato come impiegato. Seguono gli operai specializzati e gli operai generici. Questi ultimi rappresentano il 13,4% di occupati, un valore superiore alle attese che supera anche la percentuale di coloro che avevano dichiarato di svolgere una attività non qualificata. La disaggregazione del dato per condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso evidenzia che se gli inquadramenti per operai generici sono appannaggio per lo più di coloro che si occupano solo dopo il corso IFTS, l'inquadramento di operai specializzati, gli impiegati e quadri, funzionari e dirigenti interessano in misura maggiore le persone che avevano già un'esperienza professionale pregressa. È da rilevare che, anche in questo caso, la differenza di genere mostra un mercato del lavoro che penalizza le donne, soprattutto quelle che fuoriescono dall'impresa e hanno cambiato lavoro e quelle che si sono occupate solo dopo il corso. Queste ultime, in particolare, sono del tutto assenti tra gli inquadramenti più elevati agli apici delle organizzazioni aziendali.
Il giudizio sulla coerenza tra l'attuale attività lavorativa e la formazione acquisita nel corso IFTS divide gli occupati. Nel 51,1% dei casi si tratta di una occupazione coerente con la formazione ricevuta. Anche in questo caso sono i maschi ad aver avuto maggiore opportunità di mettere a frutto il processo di acquisizione delle competenze e i giovani tra i 25 e i 29 anni (per i quali la percentuale di coerenza sale sino al 53,8% dei casi). Si evidenzia come il giudizio di totale incoerenza assuma comunque un peso rilevante e interessi quasi un terzo del totale degli ex corsisti occupati. La disaggregazione dei rispondenti per condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso mostra due fenomeni:

- il primo evidenzia quanto siano stati gli occupati che hanno mantenuto la stessa occupazione a capitalizzare in misura maggiore la formazione acquisita dichiarando nel 52,6% dei casi una occupazione molto o abbastanza coerente. Nello specifico, 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 motivato più da condizioni oggettive legate alla continuità del contratto e di reddito più che dalla sola volontà di avvicinarsi ad un lavoro più coerente agli investimenti intrapresi in formazione.
- Il secondo, invece, sottolinea, ancora una volta, una marcata differenza di genere. Le donne infatti, e con particolare evidenza quelle che lavorano nella stessa impresa (prima e dopo il corso) dichiarano minori livelli di coerenza (con uno scarto di punti percentuali significativo e ricorrente).

Sembra dunque che l'utilizzo del corso in termini di aggiornamento professionale sia stato per lo più capitalizzato dagli uomini che non cambiano lavoro mentre, al contrario, sembra ininfluente per le donne e per i nuovi inserimenti occupazionali. E' in relazione alle caratteristiche anagrafiche e ai percorsi di studio e di carriera degli ex corsisti che ad esprimersi più positivamente sono le classi di età più giovani e comunque con meno di 29 anni. La

disaggregazione del dato relativo alla coerenza percepita tra formazione e lavoro per settore produttivo di riferimento dell'impresa presso cui sono occupati gli ex corsisti e l'ambito settoriale di riferimento per il corso IFTS, restituisce la dimensione esatta di quanti effettivamente abbiano avuto occasione di connette realmente i due differenti percorsi (d'aula e di lavoro). Al di là dei più elevati livelli di coerenza dichiarata da chi lavora nei settori dell'agricoltura, dell'industria e delle costruzioni, turismo e attività connesse all'ICT, risulta interessante anche l'analisi dei giudizi di coloro che si esprimono negativamente. La formazione è infatti poco o per nulla coerente per tutti coloro che dichiarano un impegno lavorativo in un settore lontano da quello di riferimento del corso (e tra i quali prevale chi lavora nella sanità, pubblica amministrazione, altri servizi alle persone) ma anche per tutti coloro che, pur lavorando in un settore analogo (come accade per gli ex corsisti che lavorano nell'industria e costruzioni), hanno livelli di inquadramento o svolgono attività assai differenti da quelle riferibili a competenze n esito sviluppate in aula.
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. Anche in questo caso la componente femminile evidenzia una minore attinenza del lavoro con la formazione IFTS ricevuta. Per coloro che sono occupati prima e dopo il corso IFTS (ovvero il 19,1% degli iscritti) 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 affermano 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, comunque oggetto di cura e attenzione nell'ambito degli IFTS.

Tab. 4.15 Coerenza tra formazione e lavoro svolto secondo le dichiarazioni degli ex corsisti occupati prima e dopo il corso (v.a. e 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							
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	(v.a.)	(%)
Molto	24,4	16,2	21,8	14,3	14,0	14,2	20,4	15,3	18,8	20,7	18,0	19,8	624	19,5
Abbastanza	32,1	28,1	30,8	35,2	34,1	34,9	33,3	30,4	32,4	32,3	28,9	31,1	1.012	31,6
Poco	14,3	13,3	14,0	20,9	9,3	17,3	16,9	11,8	15,3	11,7	12,0	11,8	415	12,9
Per nulla	29,2	42,4	33,4	29,6	42,6	33,7	29,4	42,5	33,5	35,3	41,1	37,3	1.156	36,0
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	3.207	100
Totale v.a.	442	210	652	288	129	417	730	339	1.069	1.405	734	2.139	3.208	

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

Tab. 4.16 Occupati prima e dopo il corso per le modalità di utilizzo delle competenze apprese nel corso IFTS per coerenza dichiarata tra formazione e lavoro (v.a. e val.%)

Modalità di utilizzo delle competenza 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		
	Coerenza tra formazione e lavoro			Coerenza tra formazione e lavoro			Coerenza tra formazione e lavoro			Coerenza tra formazione e lavoro		
	Molto/ abbastanza	Poco/per niente	Totale	Molto/ abbastanza	Poco/ per niente	Totale	Molto/ abbastanza	Poco/per niente	Totale	Molto/ abbastanza	Poco/ per niente	Totale
	% colonna											
In modo completo e sistematico	22,1	-	11,6	22,3	0,5	11,2	30,4	-	15,5	27,7	0,1	14,1
Per molte attività ma non per tutte	55,5	2,3	30,3	49,5	1,9	25,4	47,5	1,2	24,8	49,5	1,5	26,0
Per poche attività e solo saltuariamente	16,6	24,2	20,2	18,9	29,7	24,4	17,8	21,6	19,7	17,7	23,2	20,4
Non ho utilizzato affatto quanto appreso nel corso IFTS	5,8	73,5	37,9	9,2	67,9	39,0	4,2	77,1	40,0	5,2	75,2	39,5
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Modalità di utilizzo delle competenza 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		
	Coerenza tra formazione e lavoro			Coerenza tra formazione e lavoro			Coerenza tra formazione e lavoro			Coerenza tra formazione e lavoro		
	Molto/ abbastanza	Poco/per niente	Totale	Molto/ abbastanza	Poco/per niente	Totale	Molto/ abbastanza	Poco/per niente	Totale	Molto/ abbastanza	Poco/ per niente	Totale
	% riga											
In modo completo e sistematico	16,8	-	16,7	10,1	0,2	10,4	72,9	0,0	72,9	99,8	0,2	100
Per molte attività ma non per tutte	23,6	29,2	23,7	12,2	0,5	12,7	62,0	1,6	63,5	97,1	2,9	100
Per poche attività e solo saltuariamente	19,7	20,5	20,2	6,0	9,6	15,6	29,6	34,7	64,3	44,3	55,7	100
Non ho utilizzato affatto quanto appreso nel corso IFTS	23,5	19,3	19,6	1,5	11,4	12,9	3,6	63,9	67,5	6,7	93,3	100
Totale	21,0	19,7	20,4	6,4	6,6	13,0	33,9	32,7	66,6	51,0	49,0	100
Totale	344	310	654	206	212	418	1088	1049	2137	1.637	1.571	3.208

Fonte: Elaborazioni ISFOL su indagine ISFOL-POLEIS dicembre 2013

Al di là dunque della necessità di sostenere un inserimento occupazionale coerente, che davvero possa capitalizzare i finanziamenti e gli investimenti posti in formazione, il segmento formativo dell'IFTS ha dimostrato una propria utilità trasversalmente alla specificità dei contenuti tecnici, soprattutto lì dove le competenze tecniche di base e trasversali (dalla lingua straniera, alla informatica) curvate sul settore di riferimento hanno comunque accompagnato una nuova collocazione nel mercato del lavoro.

4.5 Un bilancio

Il processo di innovazione che diffusamente sembra sottendere l'esigenza di rinnovamento del tessuto produttivo, sia in riferimento al settore dello sviluppo e applicazione di nuove tecnologie, sia in relazione al rinnovamento degli ambiti manifatturieri tradizionali, lega insieme lo sviluppo degli agenti di innovazione e la loro capacità di interazione e cooperazione, i processi di generazione e moltiplicazione della conoscenza tecnica e tecnologica propria dei sistemi imprenditoriali più avanzati e il sistema della formazione quale driver per il trasferimento delle competenze.
E' in questa ottica di integrazione di risorse, obiettivi e competenze e, non ultime, dotazioni finanziare che i legislatori in questi ultimi anni hanno rivisitato, nella sommatoria delle riforme, l'intero sistema di istruzione e formazione professionale, con misure volte a sostenere forme di aggregazione territoriale e la diffusione di metodologie didattiche che valorizzassero la partecipazione attiva del soggetto in apprendimento e l'integrazione tra sistemi (formazione, impresa, istruzione, enti locali).
Guardando al complesso delle norme e dell'evoluzione del dibattito in tema di apprendimento, e proprio in riferimento alla scelta strategica di misurarsi con la filiera lunga del sistema ordinamentale della istruzione e formazione tecnica professionale nella sua accezione più ampia, proprio per perseguire la verticalizzazione delle competenze e interventi volti a sostenere e incrementare processi di apprendimento permanente, sembra chiaro come il valore aggiunto degli interventi sia da ricercare nella capacità di connettere la competenza, propria dei soggetti deputati alla programmazione degli interventi, con realtà già attive sul territorio in modo da proporre e sostenere servizi a imprese e individui attraverso un modello concreto ed efficiente di rete.
Gli obiettivi per la formazione tecnica superiore, in particolare, sono ancora oggi caratterizzati da una ottica integrata e per questo, molteplici e si riferiscono a:

- innalzare le spendibilità delle competenze della forza lavoro re-intrepretando in chiave tecnologicamente avanzata anche il settore della manifattura del made in Italy,
- manutenere la dimensione di occupabilità anche dei soggetti più adulti interessati dal ridimensionamento o trasformazione delle imprese sul territorio,
- sostenere il tessuto produttivo attraverso la diffusione di competenze che possano concorrere al mantenimento della competitività attraverso processi di innovazione e internazionalizzazione.

In questo senso, dai risultati emersi sempre che il sistema dell'Istruzione e formazione tecnica superiore abbia saputo rispondere ai molteplici obiettivi di sistema posti in essere e, più in generale alla domanda qualificata di competenze declinate sul versante dei saperi tecnici. Proprio in considerazione che l'ordinamento nazionale del sistema di istruzione e formazione presuppone la declinazione di esiti e livelli formativi in esito ai percorsi differenziati in relazione ai molteplici canali, molte Regioni - in modo diversificato e in linea con i processi di *governance* locali - hanno continuato a sostenere la programmazione e l'attuazione dei percorsi IFTS quale intervento con peculiarità tali da giustificarne investimenti anche importanti. Istituito nel 1999 con la legge n. 144/99, infatti, il canale della formazione tecnica superiore ha vissuto un articolato processo di adeguamento e riorganizzazione e costituisce il segmento che, forse, più di altri nel sistema ordinamentale è dotato di una flessibilità che ha consentito di accogliere in aula esigenze assai differenti e rispondere a fabbisogni formativi di giovani e adulti. E' quanto emerge sia dagli elevati

livelli di soddisfazione espressi sia dai meccanismi rilevati relativi alle dinamiche di entrata e uscita nei percorsi e ai processi di transizione dal lavoro alla formazione e dalla formazione al lavoro.
Le attività corsuali, di durata variabile dalle 800 alle 1.000 ore, consentono l'accesso a giovani e adulti e anche a tutti coloro che sono privi del diploma di scuola secondaria superiore, ovvero a tutte quelle persone che hanno assolto l'obbligo di istruzione e formazione nel canale della formazione professionale triennale o che, privi del titolo di studio, siano interessati a sistematizzare competenze apprese in contesti lavorativi o di apprendimento formali e non formali. Nelle diverse Regioni che hanno aderito all'indagine tale versatilità è stata intrepretata nel modo che più consentiva di capitalizzare le esperienze in atto, le reti già consolidate sul territorio.
Le soluzioni adottate dunque risultano direttamente correlate al ruolo giocato dalle amministrazioni in merito alla capacità di agire la concertazione e la programmazione degli interventi. Ed è per tale ragione che si è di fronte a sistemi di *governance* e impianti anche molto differenti.
Tanto più la riflessione sugli IFTS ha tenuto conto ed è stata frutto - sia a livello regionale, sia a livello di singolo partenariato impegnato nella progettazione - dei processi di animazione territoriale, tanto più la declinazione del profilo territoriale di riferimento ha tenuto conto

- della diversificazione dei livelli delle competenze in esito in rapporto ad altri segmenti della formazione e
- della peculiarità dei contenuti in sinergia con il complesso sistema di offerta già in essere (anche in relazione al rapporto con quanto già sviluppato all'interno dei nuovi ITS).

In questo senso, i risultati rilevati con riferimento alla occupazione prodotta - da un lato - e alle situazioni in cui il corso ha funzionato come volano per sostenere percorsi di formazione permanente e continua – dall'altro – pongono i singoli interventi corsuali al centro di un circolo virtuoso capace di connettere l'intercettazione dei fabbisogni territoriali, con il processo di innalzamento della qualità della domanda di lavoro. Non è un caso, a tal proposito, che le imprese abbiano mostrato un interesse diretto alle sollecitazioni proposte producendo una domanda di lavoro diretta (a seguito degli stage), mettendo a disposizione la docenza più prettamente impegnata sui contenuti tecnici, contribuendo alla modulazione dei contenuti dei corsi e, più in generale, alla declinazione della certificazione nazionale in base alla specificità della realtà produttiva locale.
Se molto è stato fatto per migliorare la struttura dell'offerta del sistema formativo, è comunque necessario ricordare che, al momento, lo stesso rimane caratterizzato da un numero ridotto di interventi corsuali. È forse uno dei casi in cui il valore aggiunto della programmazione sul territorio non può essere misurata solo attraverso indicatori quantitativi riferiti al numero e al peso degli interventi perché molti degli aspetti qualitativi si riferiscono alle connessioni con le reti territoriali già in essere. Le linee di intervento sino a qui tracciate mirano infatti al consolidamento di un sistema:

- coerente con i fabbisogni espressi dal sistema produttivo e integrato nelle sue diverse componenti;
- caratterizzato da elevati livelli di qualità, misurati anche sulla base dei risultati prodotti;
- a supporto della mobilità professionale e geografica dei cittadini, attraverso adeguati strumenti per agevolare il riconoscimento degli apprendimenti comunque acquisiti e le transizioni (formazione – lavoro e da un'occupazione ad un altra);
- capace di garantire la massima inclusione, possibile rivolgendosi anche a tutti quegli individui che non hanno conseguito titoli all'interno del sistema scolastico nazionale.

La valorizzazione delle competenze territoriali di programmazione regionale, la promozione dei network territoriali, la ridefinizione del sistema secondario all'interno del quadro di istruzione e formazione ordinamentale costituiscono le sfide per la sopravvivenza del segmento formativo degli IFTS. 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.

Lo sforzo di ridisegnare il sistema dell'offerta nelle due differenti articolazioni degli IFTS e ITS correla in modo diretto le diversi componenti del sistema formativo e del mondo del lavoro su diversi piani. Il tentativo di lavorare, sull'intero versante della formazione tecnica superiore puntando su una offerta coordinata all'interno di *network* e partenariati molto ampi è da ricondurre alla scelta di connettere il sistema ordinamentale alle reti per la ricerca industriale, di avviare progetti pilota anche attraverso accordi con i fondi interprofessionali per la formazione continua, di implementare il numero di *stage* e tirocini all'estero per favorire l'internazionalizzazione dei mercati locali e di sperimentare progetti pilota per conseguire il titolo in apprendistato.

Nonostante le opportunità che il canale IFTS offre di rivolgersi ad un bacino potenzialmente molto ampio di utenti in una varietà di ambiti settoriali, esso è solo parte residuale nel panorama dell'offerta. Si pensi infatti che negli ultimi quattro anni solari sono stati realizzati complessivamente su tutto il territorio nazionale circa 500 corsi IFTS.

A fronte dello 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 tuti 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 tecnici intermedi del sistema paese e contrastare forme di impoverimento del *know how* legate a momenti congiunturali forse sarebbe necessario legare in modo più continuativo i percorsi formativi a piani industriali, processi di riqualificazione territoriale e linee di sviluppo.

Se ancora sembra da raggiungere il traguardo delineato tra gli obiettivi a premessa della costituzione dei Poli tecnico professionali, è pur vero, nel complesso che la soluzione perseguita di assumere l'approccio di filiera nella doppia lettura "settoriale" e "territoriale" sembra aver condotto a interessanti contaminazioni che, pur a macchia di leopardo e in modo discontinuo rispetto ai diversi territori , hanno condotto a valorizzare le risorse in essere.

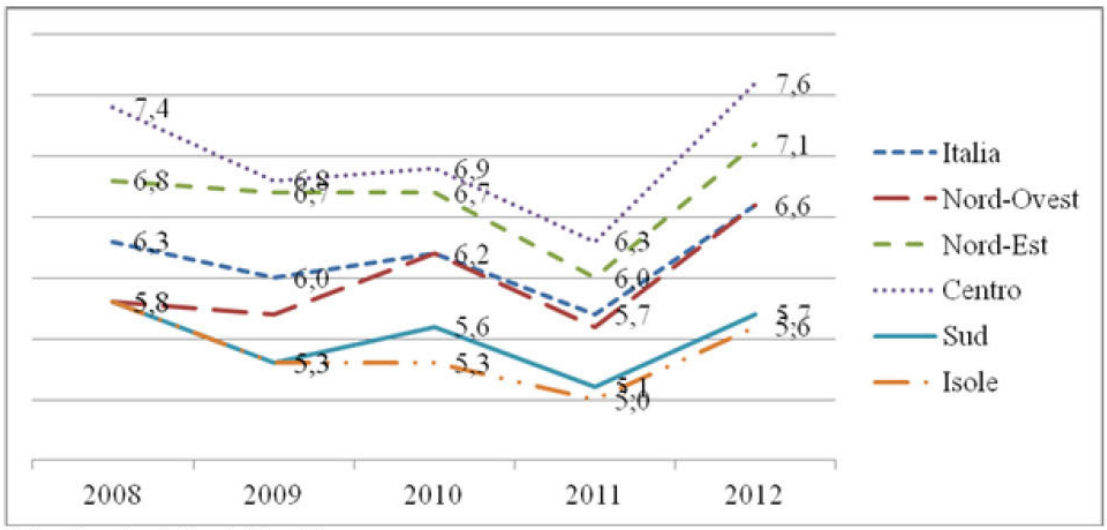
CAPITOLO V

La Formazione per i lavoratori e per la popolazione in età adulta

5.1 La formazione degli adulti: stato dell'arte e tendenze

Riguardo il benchmark sulla popolazione adulta coinvolta in attività di istruzione e/o formazione, si noterà come il significativo incremento del valore registrato nell'ultimo anno abbia omogeneamente riguardato tutte le macro-aree del paese. Il balzo più significativo, tuttavia, si è registrato proprio nelle aree che già rivelavano valori più elevati, come Centro (da 6,3% a 7,3%) e Nord-Ovest (da 5,7% a 6,6%): non a caso si tratta anche di ambiti territoriali dove si è avuto il più significativo incremento di misure di sostegno in deroga.

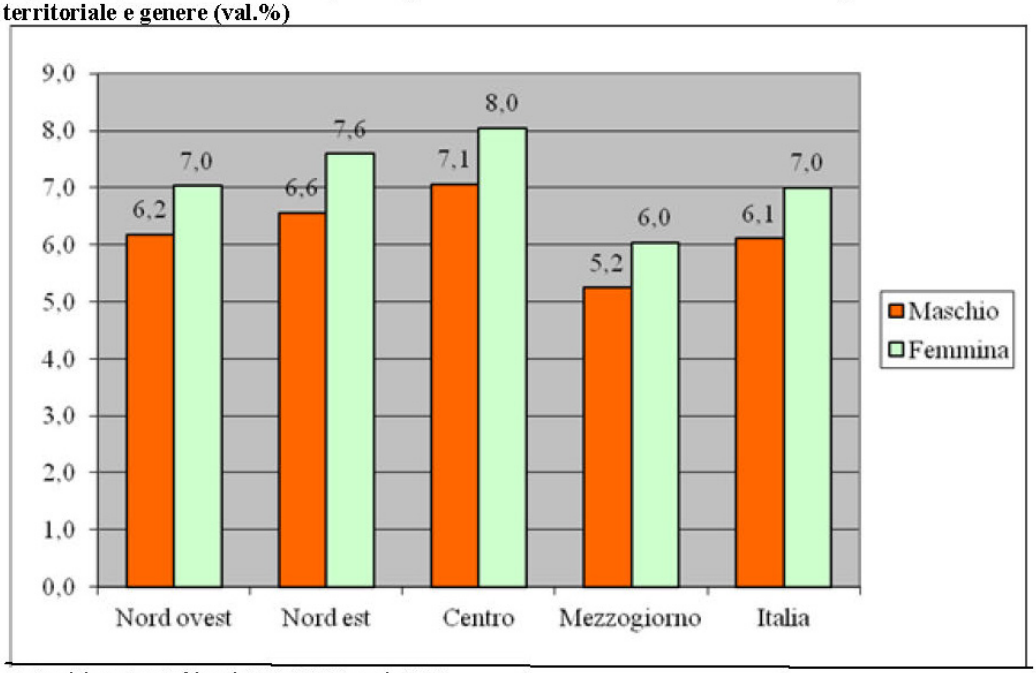
Fig. 5.1 Andamento del benchmark su istruzione e formazione (popolazione adulta 25-64 anni) per macro-aree italiane (val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Eurostat

Le donne continuano a formarsi e istruirsi più degli uomini e tale situazione si conferma in tutte le aree del Paese, con distanze che si mantengono ovunque poco sotto l'1%.

Fig. 5.2 Popolazione 25-64enne per frequenza di corsi di studio e/o di formazione per area territoriale e genere (val.%)

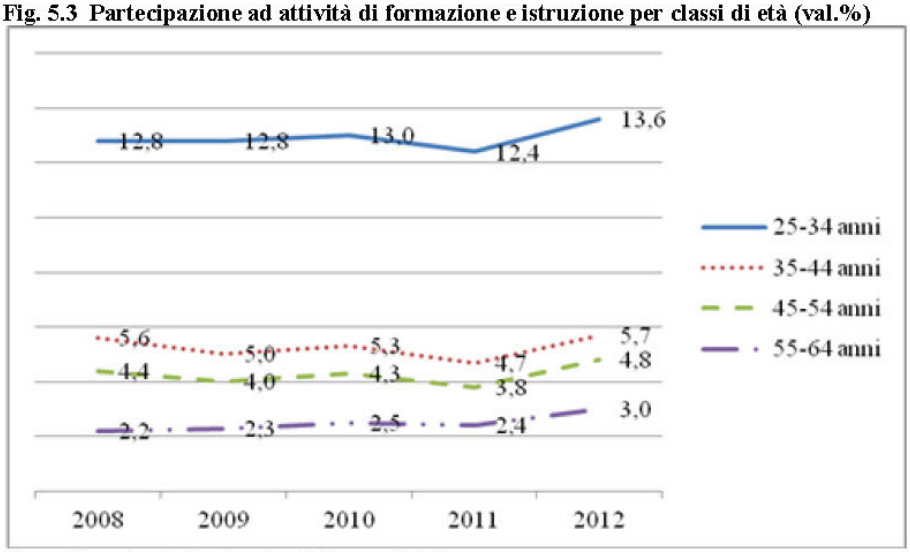


Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2012

Tale dato è una delle evidenze sulla difficoltà che incontrano le politiche di formazione finalizzate al rafforzamento delle competenze dei lavoratori e alla collocazione o ri-collocazione nel mercato sul lavoro di chi non lo è: da una parte è proprio la forza lavoro maschile, quella che per diverse storture rappresenta ancora il grosso dell'occupazione, che presenta maggiori carenze, mentre coloro che sono al di fuori, le donne, rimangono al margine nonostante siano dotate, in molti ambiti, di una propensione verso l'aggiornamento più in linea con le istanze del mercato e gli standard europei.

Lo stesso paradosso può essere indicato se si analizza il benchmark per classi d'età (25-34): la più giovane è mediamente più istruita e formata, ma è anche quella che fatica a inserirsi in modo qualificato e stabile nel mercato del lavoro. Inoltre si noterà come sia proprio quest'ultima classe quella che fa registrare l'incremento più elevato (da 12,4% a 13,6%), alimentando ulteriormente quello che possiamo definire un doppio *processo di depauperamento* del patrimonio conoscitivo e di competenze generate dal sistema di istruzione e formazione; da un parte rispetto al sistema del mercato del lavoro che continua a marginalizzare la forza lavoro più formata, dall'altra rispetto all'offerta formativa stessa che si avvita troppo spesso sugli stessi target senza avere la possibilità di favorirne il concreto ingresso nel mercato.

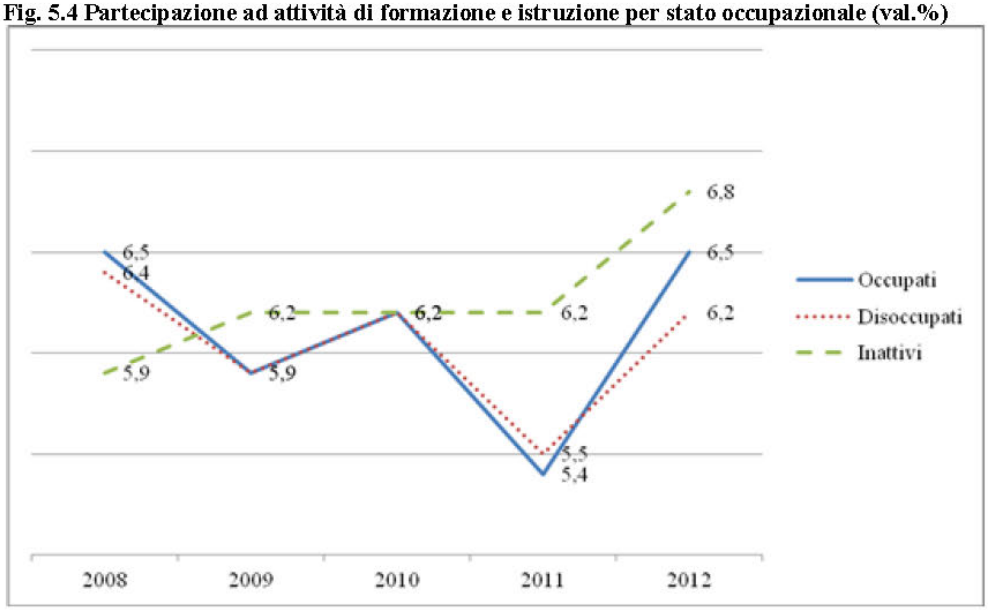
Fig. 5.3 Partecipazione ad attività di formazione e istruzione per classi di età (val.%)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCF, medie 2012 L.

A conferma del peso che le misure di cassa integrazione in deroga, che prevedevano obbligatoriamente l'attivazione di servizi anche di formazione, hanno avuto sull'incremento del benchmark, spicca la variazione annua proprio tra gli occupati (tra cui si annoverano i cassa integrati) che passano dal 5,4% del 2011 al 6,5% del 2012. Meno rilevante è il balzo fatto registrare tra i disoccupati, che diventa la categoria meno formata, e gli inattivi che invece rimane quella più formata.

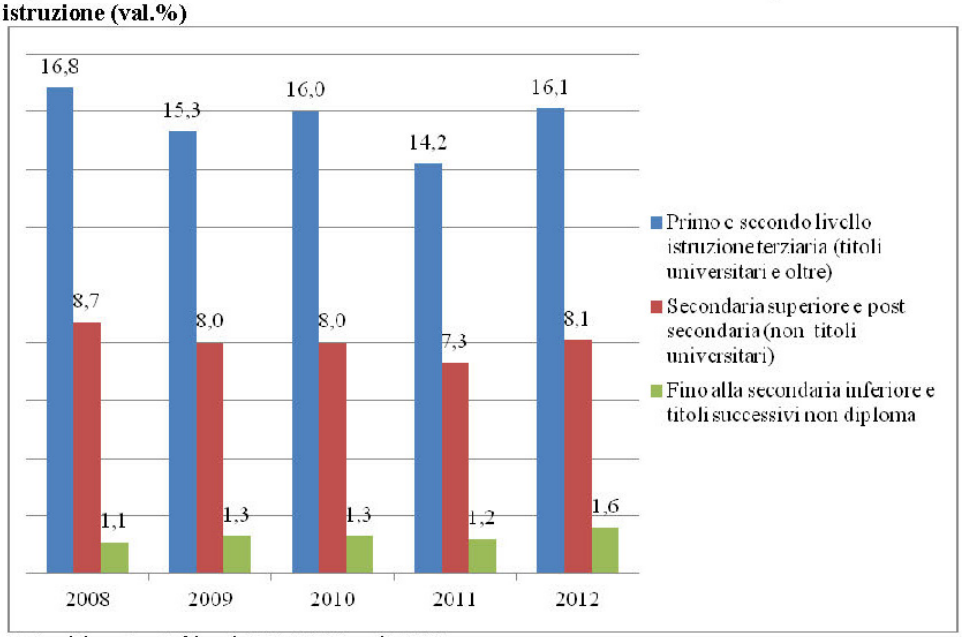
Fig. 5.4 Partecipazione ad attività di formazione e istruzione per stato occupazionale (val.%)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2012.

Le differenze più rilevanti nei comportamenti rispetto alla fruizione della formazione li si riscontra all'interno del cluster livello di istruzione. Con il tempo le distanze tra coloro che hanno più elevati livelli di studio e quelli con i livelli più bassi rimangono di fatto inalterate: nel solo 2012 i primi che hanno partecipato a iniziative di formazione rappresentano oltre il 16%, rispetto ad appena l'1,6% degli adulti con i più bassi livelli di istruzione.

Fig. 5.5 Partecipazione ad attività di istruzione e/o formazione e istruzione per livello di istruzione (val.%)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL medie 2012.

Ad avvalorare quanto evidenziato e soprattutto a cercare di coglierne anche le conseguenze sul mercato del lavoro, nella tabella seguente si riporta la probabilità di essere coinvolto in attività di istruzione e/o formazione, proprio in relazione al livello di istruzione. Uno degli aspetti da rimarcare è che in corrispondenza di una forza lavoro, come quella italiana, con bassi titoli di studio e una maggiore presenza di ruoli esecutivi rispetto alla media degli altri paesi europei, a testimonianza di un'economia più tradizionale, si riscontra una minore propensione da parte delle imprese e dei singoli a investire in formazione: si tratta di circa 15 milioni di adulti (perlopiù lavoratori) che faticano ad entrare nei circuiti formativi per diversi motivi, e non si adattano facilmente a seguire i modelli didattici tradizionali, basati sull'apprendimento non esperienziale. Si determina, in tal modo, una situazione per cui il sistema produttivo non è in grado di assorbire, anche nelle sue componenti operative, le nuove competenze per la competitività a partire da quelle centrate sui nuovi business (*green* e *blu economy, high-technology*) e sulle esigenze di internazionalizzazione dei mercati. A corroborare tale tesi vi sono anche i dati Ocse- PIAAC[65], in cui la popolazione italiana, inclusi i lavoratori, ottiene i punteggi più bassi in assoluto nei test sulle competenze considerate fondamentali per la crescita individuale, la partecipazione economica e l'inclusione sociale (*literacy*) e quelle per affrontare e gestire problemi di natura matematica nelle diverse situazioni della vita adulta (*numeracy*). Il problema quindi è ben più ampio e travalica il mero dibattito sulla qualità e la pervasività dell'offerta formativa per i lavoratori. La scarsa fruizione in impresa e al di fuori di essa delle iniziative di formazione è, quindi, un problema di sistema culturale ed educativo che merita risposte di tipo non ordinario: l'alternativa è, altrimenti, la perdita di competitività progressiva nei confronti di tutti quei paesi che riescono a valorizzare la propria forza lavoro a partire dal potenziamento delle competenze di base e a marcare la formazione in termini di virtù civica e di diritto da garantire per ogni cittadino.

[65] L'indagine è stata svolta nel periodo 2011-2012 ed è promossa da Ocse. Analizza il livello di competenze fondamentali della popolazione tra i 16 e i 65 anni in 24 paesi europei (http://www.isfol.it/piaac).

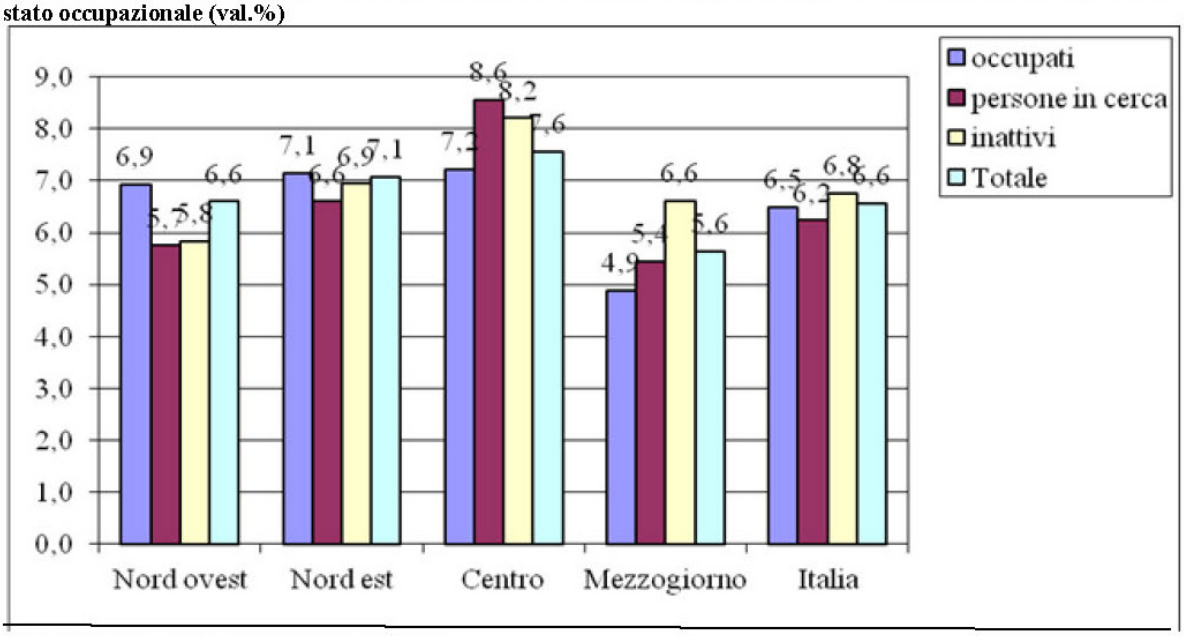
Tab. 5.1 Popolazione 25-64 anni: ripartizione per livelli di titolo di studio, benchmark europeo su istruzione e formazione, popolazione coinvolta nella formazione e istruzione e probabilità di coinvolgimento in iniziative di formazione e istruzione (dati riferiti al 2011)

	Popolazione per livello titolo di studio	Benchmark 2012 (valore %)	Popolazione coinvolta in formazione e istruzione	Probabilità di coinvolgimento
Primo e secondo livello istruzione terziaria (titoli universitari e oltre)	5.271.953	16,1	846.448	1 su 6
Secondaria superiore e post secondaria (non titoli universitari)	13.817.031	8,1	1.117.502	1 su 12
Fino alla secondaria inferiore e titoli successivi non diploma	14.472.693	1,6	236.296	1 su 61

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL

Significative paiono alcune differenze nelle diverse aree del paese, rispetto ai beneficiari della formazione per condizione professionale. Nelle due macro-aree del Nord vi è una prevalenza di formati tra gli occupati, in particolare nel Nord-Ovest, caratteristica che non si riscontra al Centro, dove si formano maggiormente le persone in cerca di occupazione e al Sud, con prevalenza di inattivi in misura molto maggiore rispetto agli altri aggregati: proprio quest'ultimo dato finisce per influenzare significativamente il dato nazionale. Le differenze del dato attengono strettamente la composizione del mercato del lavoro, nonché la sua tipologia in termini di caratteristiche produttive. Indubbiamente al Nord, dove si registra un tasso di occupazione più elevato unito ad una struttura produttiva più complessa e mediamente terziarizzata, la popolazione degli occupati mostra una maggiore propensione e necessità a formarsi. In altre aree tale esigenza tende a scemare, seppure il Centro in assoluto riscontra la maggiore percentuale di formati tra gli occupati, ma inferiore a quella espressa da parte di chi è in cerca di lavoro.

Fig. 5.6 Popolazione adulta (25-64enne) che frequenta corsi di istruzione e/o formazione per aree territoriali e stato occupazionale (val.%)

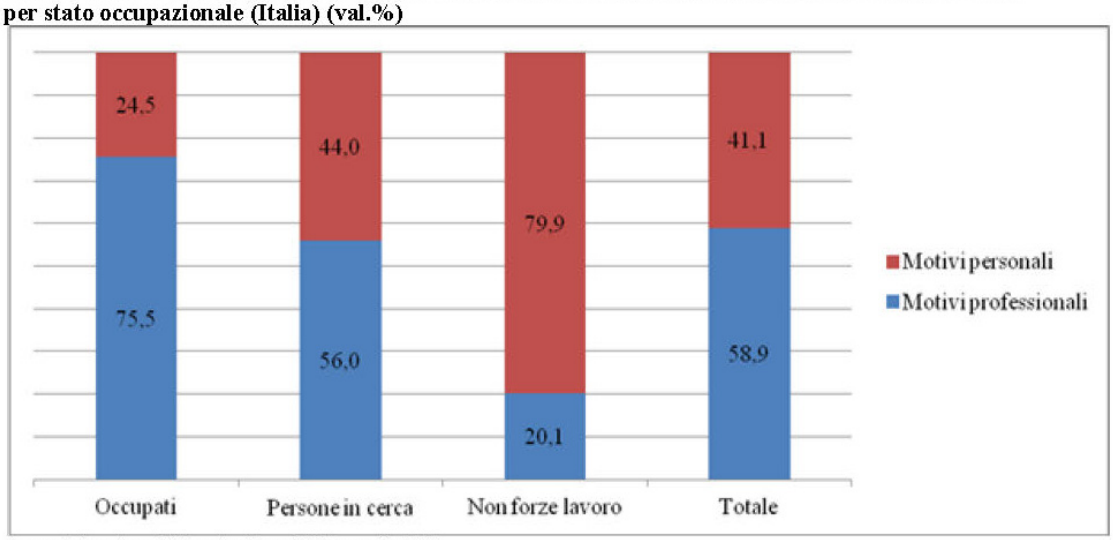


Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2012

Rispetto alle motivazioni per cui le diverse categorie di stato occupazionale si formano, quelle legate al mondo del lavoro prevalgono significativamente tra gli occupati come coerentemente si

registra in tutti gli anni (oltre il 75%), ma anche, seppure in misura minore, tra le persone in cerca di lavoro (56%): in realtà il valore non sembra particolarmente elevato. Tra le non forze lavoro la prevalenza delle motivazioni personali (79,9%) è coerente laddove sia stata compiuta una scelta consapevole di non entrare nel mondo del lavoro: semmai l'elevato valore di coloro che cercano lavoro ma si formano per motivi personali rende una serie di interrogativi circa il valore dell'orientamento e di quanto la relazione tra possibilità di formarsi ed entrata nel mondo del lavoro sia in alcuni casi blanda, quasi che vi sia una consapevolezza ormai radicata di come la formazione non sia in grado di facilitare l'incontro domanda-offerta di lavoro.
D'altro canto, molte esperienze evidenziano come alcune iniziative di formazione non finalizzate al lavoro possano, in modo "casuale" o non preventivato, costruire una base di conoscenza e di esperienza che può condurre all'avvio di una professione: ciò implica che vi è comunque un valor intrinseco nell'intraprendere un percorso formativo che va la di là del possesso di una *vision* individuale del proprio percorso professionale o di vita. In tal senso le campagne, come quella europea dell'*adult learning*[66], hanno una loro efficacia proprio in quanto diffondono una cultura allargata e "necessitante" del bisogno di formazione, a prescindere dalla sua finalizzazione.

Fig. 5.7 Popolazione 15-64enne che frequenta corsi di formazione (professionale e altra formazione) per stato occupazionale (Italia) (val.%)

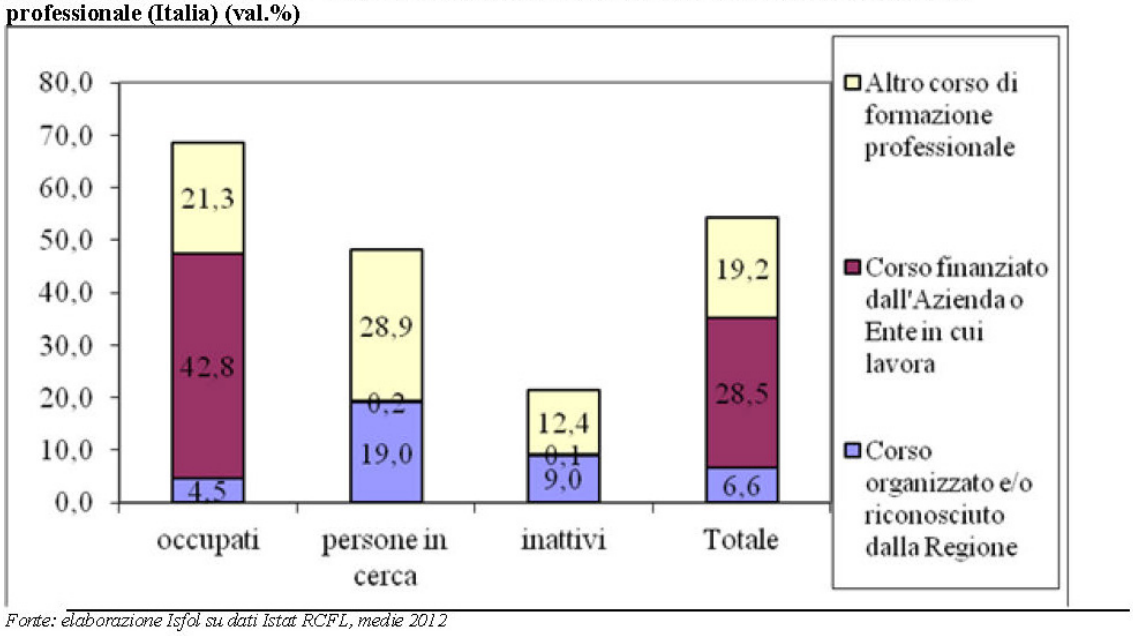


Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2012

Rispetto al metodo di formazione tradizionale, ovvero la forma corsuale, questa viene particolarmente scelta proprio dai formati occupati (il 70% delle iniziative, a fronte del 22% appena degli inattivi), che sembra essere la tecnica didattica per eccellenza che meglio si confà al mondo del lavoro. In realtà se si analizza il dato, prendendo in considerazione chi lo organizza/finanzia, si osserva come un ruolo fondamentale nella diffusione dei corsi tradizionali venga svolto proprio dalle imprese che lo considerano evidentemente un investimento meno rischioso e collaudato rispetto ad altre metodologie. Infine non irrilevante sembra il ruolo svolto dai corsi finanziati dal sistema regionale pubblico: particolare rilievo assumono tra i disoccupati in cerca di lavoro. In considerazione anche del dato precedente si rileva come vi sia ormai un sistema integrato di interventi su target specifici; se da una parte l'impresa interviene soprattutto sui lavoratori, dall'altra è il sistema pubblico che concentra gran parte delle risorse sugli altri segmenti di popolazione. Si tratta di un modello di integrazione spesso non governato, che per molti aspetti si è rafforzato a seguito del ruolo crescente assunto dai Fondi interprofessionali per le imprese da un lato, e da una oggettiva diminuzione delle risorse per la formazione (sia pubbliche che private) dall'altra.

[66] In particolare ci si riferisce al programma "*Implementazione dell'Agenda europea per l'Adult Learning*" che prevede una serie di iniziative di diffusione della cultura per la formazione degli adulti con iniziative sia locali che nazionali.

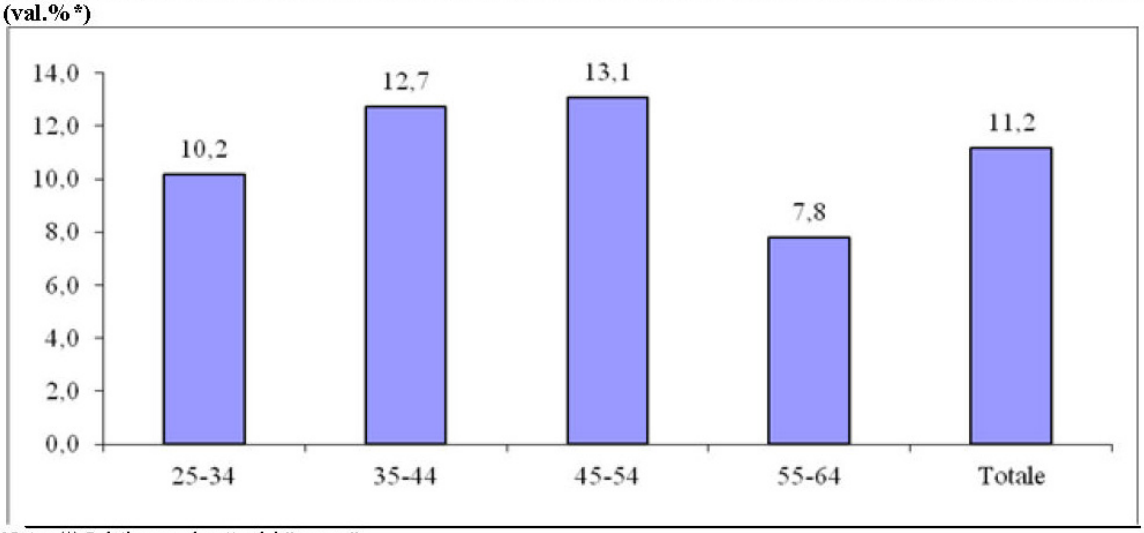
Fig. 5.8 Popolazione 15-64enne che frequenta corsi di formazione per condizione e tipo di corso professionale (Italia) (val.%)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2012

Un ultimo aspetto riguarda la quota di formati nell'arco dei 12 mesi, anziché nelle 4 settimane precedenti l'intervista. Si tratta di un valore particolare che dimostra come in realtà la formazione sia essenzialmente ricorsiva e copra pertanto lo stesso segmento di popolazione. Il valore medio dell'11,2% è comunque considerevolmente superiore rispetto a quello riscontrato nel 2011 (7,9%), con punte del 13,1% nella classe d'età 45-54 che non a caso registra anche il più elevato tasso di occupazione.

Fig. 5.9 Partecipazione dei 25-64enni ad attività formativa (esclusa istruzione) nei 12 mesi precedenti l'intervista (val.% *)



Nota: (*) I dati sono al netto dei "non sa"

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat RCFL, medie 2012

Potrebbe trattarsi di un primo cambiamento, anche culturale, che andrà ovviamente monitorato attentamente nei prossimi anni. Un accesso da parte di una fetta più larga di popolazione a iniziative di formazione può, infatti, innestare anche processi virtuosi nella stessa offerta formativa che si

vedrebbe "costretta" a ripensare percorsi formativi per una utenza con esigenze diverse rispetto a quella tradizionale e contestualmente a puntare sulla qualità dei metodi e dei contenuti.

5.2 Istruzione degli adulti: il passaggio al nuovo ordinamento dei CPIA e dei corsi serali

Il 26 febbraio 2013 è entrato in vigore il decreto del Presidente della Repubblica 29 ottobre 2012, n. 263 "*recante norme generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo didattico dei Centri d'istruzione per gli adulti, ivi compresi i corsi serali, a norma dell'articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.*

Ai sensi della nuova normativa, che conclude un lungo percorso legislativo avviato già nel 2006, a partire dall'anno scolastico 2014-15 saranno attivati i Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA) ed i corsi di istruzione degli adulti, compresi quelli che si svolgono presso gli istituti di prevenzione e pena. Saranno riorganizzati nei seguenti percorsi:

- percorsi di istruzione di primo livello e percorsi di alfabetizzazione e apprendimento della lingua italiana, realizzati dai CPIA;
- percorsi di istruzione di secondo livello, realizzati dalle istituzioni scolastiche presso le quali funzionano i percorsi di istruzione tecnica, professionale e artistica.

Per il passaggio al nuovo ordinamento dei CPIA e dei corsi serali il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca ha istituito con proprio Decreto a marzo 2013 un Gruppo tecnico nazionale IDA per l'istruzione degli adulti, costituito da rappresentanti dei Ministeri dell'Istruzione, Università, Ricerca, dell'Economia e delle Finanze, del Lavoro e delle Politiche sociali, di Regioni ed enti locali, delle organizzazioni sindacali del comparto scuola, di istituzioni scolastiche, oltre che da un esperto di Isfol, Indire e Invalsi.

Il Gruppo IDA è preposto a fornire contributi ed approfondimenti per definire sia le Linee guida per il passaggio al nuovo ordinamento, sia i criteri e le Linee guida in materia di valutazione e certificazione, sia i criteri e le modalità per la realizzazione dei progetti assistiti a livello nazionale.

In particolare, è stato affidato al Gruppo tecnico nazionale IDA il compito di fornire contributi ed approfondimenti sulle seguenti priorità tematiche:

- percorsi di primo livello: articolazione dell'orario complessivo di questi percorsi e di quelli di alfabetizzazione e apprendimento della lingua italiana;
- percorsi di secondo livello: adattamento dei piani di studio dei percorsi di istruzione tecnica, professionale e artistica;
- percorsi di istruzione nelle carceri: corsi della scuola dell'obbligo e di istruzione secondaria negli istituti di prevenzione e pena;
- strumenti di flessibilità: riconoscimento dei crediti, personalizzazione del percorso, fruizione a distanza, accoglienza e orientamento;
- assetti organizzativi e accordi di rete: Gruppi di livello, Reti territoriali di servizio, Commissioni.

Tenuto conto dell'obiettivo di andare a regime con il nuovo modello di CPIA nell'anno scolastico 2014/15, dell' attuazione graduale del nuovo assetto organizzativo e didattico dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (previsto dal DPR 263/2012 attraverso la realizzazione di progetti assistiti a livello nazionale), considerata la ristrettezza temporale per l'avvio già nel terzo quadrimestre del 2013 di una prima sperimentazione nelle Regioni, il Comitato IDA ha prodotto il *Documento contenente i criteri e le modalità per la realizzazione dei "progetti assistiti a livello nazionale"*, ai sensi dell'art.11, co.1, DPR 263/12.

Il Documento, elaborato nella versione definitiva dalla Direzione Generale I.F.T.S del Miur, ha definito i criteri di individuazione delle aree territoriali dove realizzare i progetti assistiti, i criteri di individuazione della rete dei CTP a cui affidare la realizzazione dei progetti medesimi, le modalità

di organizzazione (azioni, monitoraggio, iniziative di formazione/informazione, risorse) e di realizzazione (gli accordi di rete).
Successivamente tale Documento è stato trasmesso agli Uffici Scolastici Regionali titolari dei progetti assistiti (Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Lazio, Campania, Puglia, Sicilia) per:

1. individuare – d'intesa con gli Assessorati competenti delle Regioni – la rete di CTP alla quale affidare la realizzazione di tali progetti, sulla base dei criteri indicati nel documento, ad eccezione del requisito costituito dall'utenza non inferiore ad almeno 400 adulti "scrutinati", al fine di consentire, nella fase sperimentale, una maggiore discrezionalità dei Territori nell'individuazione delle sedi dei progetti assistiti;
2. trasmettere al Miur la composizione della suddetta rete, l'Accordo con tutti gli allegati, tra cui il progetto, la scheda illustrativa finanziaria e la dichiarazione di impegno; nonché l'elenco delle azioni di accompagnamento predisposte dal nucleo di supporto tecnico-amministrativo;
3. adottare gli opportuni provvedimenti per la assegnazione di personale riferibile ai vari profili da destinare all'espletamento delle funzioni di direzione, gestione e coordinamento del progetto, ferme restando le relative dotazioni organiche già determinate per l'a.s. 2013-2014;
4. Inviare al Miur ogni informazione in merito all'attivazione di tali azioni, anche al fine di acquisire utili elementi per la progressiva attuazione dei nuovi assetti organizzati e didattici previsti dal DPR 263/12.

Il Miur ha contestualmente inviato il *Documento contenente i criteri e le modalità per la realizzazione dei "progetti assistiti a livello nazionale"* per conoscenza al coordinamento tecnico della IX Commissione Conferenza Regioni e province autonome, nonché a tutti gli Uffici Scolastici Regionali delle aree territoriali non coinvolte nella realizzazione dei progetti assistiti a livello nazionale per l'eventuale attivazione - d'intesa con le Regioni – di azioni di innovazione a sostegno del riordino previsto dal DPR 263/2012 coerenti con le indicazioni contenute nel Documento.
Il Documento individua e definisce i criteri e le modalità per l'avvio, l'organizzazione e la realizzazione dei suddetti progetti, da attuare sulla base delle indicazioni contenute nell'allegato tecnico.
Il Documento, in coerenza con gli indirizzi europei in materia di apprendimento degli adulti, tiene conto del quadro complessivo delle politiche nazionali in materia di apprendimento permanente, delineate dalla Legge 92/2012, e delle innovazioni normative intervenute nei settori dell'istruzione, formazione e lavoro.
In particolare, nel Documento sono richiamate le norme di cui al d.leg.vo 167/2011, al Capo III del d.leg.vo 17 ottobre 2005, n. 226 e all'art. 13 del decreto-legge 31 gennaio 2007, n. 7, convertito, con modificazioni, nella legge 2 aprile 2007, n. 40 e successive disposizioni.
Al fine di ottimizzare gli interventi ed evitare inefficaci duplicazioni, i progetti assistiti dovranno favorire, in particolare, la sinergia dei vari attori coinvolti nelle azioni previste dalle norme sull'apprendimento permanente e sulla individuazione e validazione degli apprendimenti non formali ed informali e delle rispettive procedure, anche ai fini dell'interazione delle reti e nella prospettiva dell'higher education.
Inoltre, al fine di sostenere la domanda inespressa, corrispondere ai fabbisogni formativi espressi dalle filiere produttive del territorio, potenziare l'occupabilità e contrastare il fenomeno dei NEET, i progetti assistiti sono realizzati in modo da stabilire anche uno stretto raccordo con le autonomie locali, il mondo del lavoro e delle professioni in coerenza con quanto previsto dal DPR263/12, art. 2, comma 3, anche per favorire il rientro nei percorsi formativi dei "disoccupati" e degli adulti con "bassa scolarità".
Ciò al fine di delineare un passaggio al nuovo ordinamento che possa consentire di dare una soluzione, nella crisi che stiamo vivendo, al problema dei Neet e ai pubblici sfavoriti (quali

immigrati, carcerati e in generale adulti privi o con bassi titoli di studio), offrendo loro la possibilità di acquisire competenze che possono essere utili per trovare un primo o un nuovo lavoro, lanciando un messaggio verso l'esterno dell'impegno del sistema scuola verso questi pubblici.
Il Documento prevede un'articolazione dei progetti assistiti a livello nazionale che tiene conto dell'identità dei CPIA, come definita nel DPR 263/2012 e di seguito delineata.

I Centri, quindi:

- costituiscono una tipologia di istituzione scolastica autonoma, dotata di uno specifico assetto didattico e organizzativo, articolata in reti territoriali di servizio, di norma su base provinciale, nel rispetto della programmazione regionale e dimensionata secondo i criteri e i parametri definiti ai sensi della normativa vigente e con l'osservanza dei vincoli stabiliti per la finanza pubblica;
- realizzano un'offerta formativa finalizzata al conseguimento della certificazione attestante il conseguimento del livello di istruzione corrispondente a quello previsto dall'ordinamento vigente a conclusione della scuola primaria; di titoli di studio di primo e secondo ciclo (IT, IP, lA); della certificazione attestante l'acquisizione delle competenze connesse all'obbligo di istruzione; del titolo attestante il raggiungimento di un livello di conoscenza della lingua italiana non inferiore al livello A2 del Quadro comune di riferimento europeo per la conoscenza delle lingue, approvato dal Consiglio d'Europa;
- hanno la medesima autonomia attribuita alle istituzioni scolastiche di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275; sono dotati di un proprio organico; hanno i medesimi organi collegiali delle istituzioni scolastiche, con gli opportuni adattamenti; sono organizzati in modo da stabilire uno stretto raccordo con le autonomie locali, il mondo del lavoro e delle professioni; realizzano un'offerta formativa strutturata per livelli di apprendimento;
- possono ampliare l'offerta formativa, nell'ambito della loro autonomia e nei limiti delle risorse allo scopo disponibili e delle dotazioni organiche assegnate ai sensi dell'articolo 64 del decreto-legge n. 112 del 2008 e dell'articolo 19, comma 7, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, secondo quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 275 del 1999, nel rispetto delle competenze delle regioni e degli enti locali in materia e nel quadro di accordi con gli enti locali ed altri soggetti pubblici e privati, con particolare riferimento alle strutture formative accreditate dalle regioni.

Pertanto, i CPIA costituiscono una tipologia di istituzione scolastica autonoma, articolata in reti territoriali di servizio (sede centrale e punti di erogazione, tra cui le sedi carcerarie) che eroga percorsi di primo livello (art. 2, comma 1). Inoltre, per favorire organici raccordi tra i percorsi di primo livello ed i percorsi di secondo livello, i CPIA devono stipulare (ai sensi del DPR 275/99) accordi di rete con le istituzioni scolastiche di secondo grado (IT; IP e LA) nell'ambito dei quali vengono costituite le Commissioni per la definizione del Patto formativo individuale (art. 5, comma 2), in virtù del quale ciascun adulto potrà sapere a quale livello di apprendimento inserirsi e quale percorso didattico seguire.
Infine i CPIA possono stipulare (ai sensi del DPR 275/99) ulteriori accordi di rete con gli enti locali ed altri soggetti pubblici e privati, con particolare riferimento alle strutture formative accreditate dalle Regioni, per l'ampliamento dell'offerta formativa (art. 2, comma 5).
Viste le finalità dei progetti assistiti a livello nazionale e ritenuto di attivarne un numero contenuto, onde consentire efficaci azioni di assistenza a livello nazionale, nell'anno scolastico 2013/2014 sono stati attivati 9 progetti nelle seguenti aree territoriali: Piemonte, Lombardia (NORD OVEST), Veneto, Emilia Romagna (NORD EST), Toscana, Lazio (CENTRO), Campania, Puglia (SUD) e Sicilia (ISOLE).

Le aree territoriali sono state individuate sulla base degli indicatori riportati di seguito e, in ogni caso, in modo da assicurare adeguata rappresentanza a ciascuna articolazione geografica. Gli indicatori utilizzati sono:

1. giovani tra 15 e 29 anni che non stanno ricevendo un'istruzione e non hanno un impiego NEET (cfr. Not in Education, Employment or Training, ISTAT, Noi Italia – 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo 2013, Febbraio 2013);
2. cittadini non comunitari regolarmente soggiornanti (cfr. Dati Ministero dell'Interno su fonte Istat, 2012, Cittadini non comunitari regolarmente soggiornanti al 1° gennaio 2012);
3. offerta di istruzione per adulti, erogata dai Centri Territoriali Permanenti (CTP) e dai corsi serali (articolata in corsi, frequenze e iscrizioni) e numero di contatti di rete già stabiliti dai CTP (cfr. INDIRE, Rapporto di sintesi del Monitoraggio nazionale dell'Istruzione degli adulti – a.s. 2010/2011, anno 2012).

È previsto che i progetti assistiti terminino il 31 agosto 2014. Considerato che lo stesso regolamento prevede che il passaggio al nuovo ordinamento sia definito da linee guida, alla cui stesura contribuisce il gruppo tecnico nazionale, i progetti assistiti a livello nazionale costituiranno oggetto di studio e approfondimento da parte del medesimo gruppo tecnico al fine di recepire eventuali integrazioni e aggiornamenti nelle linee guida a conclusione del periodo di prima applicazione, in relazione agli elementi essenziali che esiteranno dal processo di valutazione e monitoraggio ovvero le best practices che si rileveranno.
Si riportano di seguito i dati relativi ai progetti assistiti, aggiornati a novembre 2013:

Tab. 5.2 Progetti assistiti - Rete CTP/Corsi serali /Scuole carcerarie

Regioni	CTP capofila	CTP	IISS sedi di corsi serali	Scuole carcerarie CTP – I Liv.	scuole carcerarie IISS – II Liv.	frequentanti (tutte le sedi)
Campania	CTP 80° "Berlinguer" - Napoli -	3	2	2		330
Emilia Romagna	CTP Besta – Bologna	7	17	2	1	19.620
Lazio	I.C. via Cortina sede 4° CTP - Roma	21	2*	9		7.390
Lombardia	CTP Console Marcello - Milano	8	5	2	1	7.348
Piemonte	CTP Casale Monferrato - Alessandria	1	5	2		415
Puglia	IC Massari-Galilei - Bari	5	14	1		1.893
Sicilia	ICS "Manzoni - Impastato" Palermo	7	9	3	2	2.017
Toscana	CTP Prato	0	3	1	2	1.166
Veneto	CTP Asolo	8	12	2		8.801
TOTALI		60	69	24	6	48.980

Fonte: Miur - Direzione Generale IFTS
**Sono stati coinvolti anche 2 IISS che non sono sedi di corsi serali*

5.3 L'impegno delle imprese in alcune iniziative di responsabilità sociale rivolte alle risorse umane

Alcune interessanti indicazioni sull'impegno delle imprese nella Responsabilità Sociale, in particolare nelle iniziative formative e di Corporate Welfare in favore dei propri dipendenti, emergono dalla ricerca realizzata e pubblicata dall'Isfol[67] sul tema della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI). L'indagine è stata progettata per soddisfare un duplice obiettivo:

- fornire un quadro di riferimento, uno scenario delle policy in materia di Corporate Social Responsibility (CSR) di respiro internazionale, a partire dall'analisi degli orientamenti

[67] P. Nicoletti, *"Responsabilità Sociale d'Impresa. Policy e Pratiche"*, Isfol, I Libri del Fse 2014

comunitari che si sono sviluppati nel corso degli ultimi decenni e dei principi condivisi della responsabilità sociale fino ad arrivare alla recente nuova strategia europea e al Piano d'azione nazionale; un quadro di riferimento che possa far comprendere i tratti caratterizzanti dell'attuale configurazione della responsabilità sociale in ambito comunitario e nazionale e della sua tendenza verso la sostenibilità, che mira a conciliare crescita economica, sviluppo sociale e tutela dell'ambiente;

- individuare al contempo alcune esperienze significative di responsabilità sociale d'impresa adottate nel nostro Paese, sia nelle multinazionali e nelle grandi imprese, che nelle imprese di dimensioni minori, che si sono sviluppate anche grazie a un articolato e complesso sistema di standard e linee guida internazionali di gestione sociale e ambientale.

L'indagine è stata realizzata con una metodologia che ha integrato l'attività di ricerca con una serie di interviste agli attori chiave della responsabilità sociale: per l'analisi delle policy è stato intervistato un campione qualificato di opinion leader dei sistemi associativi imprenditoriali, che rappresentano i macro settori industriale, finanziario e dei servizi, mentre per l'individuazione delle esperienze significative sono state effettuate interviste ai protagonisti di alcune imprese dalle diverse dimensioni aziendali, sia multinazionali e grandi, che piccole e medie.

Molti sono gli ambiti della Corporate Social Responsibility analizzati, a partire dalle motivazioni alla scelta della sostenibilità alla governance della CSR, dall'investimento formativo e le iniziative di corporate welfare alla comunicazione responsabile e alla rendicontazione di sostenibilità, per citarne solo alcuni.

Ciò che risulta particolarmente interessante rilevare sono i diversi snodi strategici che delineano nuovi modelli di governance della CSR, a partire dall'assunto che la strategia economica d'impresa non è nel lungo periodo sostenibile se non tiene conto della performance sociale e di quella ambientale, per molti anni considerata erroneamente residuale.

Il primo snodo strategico concerne senza dubbio il rapporto di corresponsabilità, sia quello verticale all'interno dell'azienda che quello orizzontale all'esterno, tra gli attori pubblici e privati che concorrono, ognuno per la sua parte, alla sostenibilità ambientale, sociale ed economica in un'ottica infra ed intergenerazionale.

La corresponsabilità interna a livello aziendale richiede un coinvolgimento sia da parte degli alti livelli aziendali che di quelli meno elevati, superando l'approccio top down. Si tratta di diffondere la sensibilità e l'impegno alla responsabilità sociale dell'impresa fino a permeare tutti i livelli aziendali e le diverse figure professionali, sviluppando attività di informazione e sensibilizzazione che siano in grado di coinvolgere tutti i dipendenti sia nell'approccio alla sostenibilità che nel coinvolgimento nella scelta delle attività di CSR da realizzare, come le aziende più lungimiranti già fanno.

La corresponsabilità esterna parte in primis dai cittadini, nelle loro vesti di consumatori, risparmiatori, investitori, membri della comunità e quindi portatori di istanze e di interessi che sono in grado di incidere fortemente ben più di altri attori sul comportamento responsabile e sostenibile delle imprese nei confronti della società, perché sono in grado di orientare i mercati, attraverso le loro scelte di acquisto, sostenendo il cambiamento con i loro stili di vita, le loro esigenze di chiarezza, partecipazione, coinvolgimento. I cittadini, come molti studi confermano, sono ben consapevoli del loro potere di incidere sul comportamento responsabile e sostenibile delle imprese, privilegiando prodotti e servizi di aziende sostenibili.

Anche le imprese, dal canto loro, devono rendere concreti i principi dichiarati nei propri Codici etici, carte dei valori, codici di autoregolazione e di comportamento, codici di autodisciplina o di condotta variamente denominati. Si tratta di documenti elaborati su base volontaria che esprimono i valori e gli impegni che l'azienda assume verso i propri interlocutori interni ed esterni su interessi fondamentali che possono concernere la qualità del servizio o del prodotto, la tutela della salute dell'ambiente e delle persone, improntando il proprio comportamento ai principi della responsabilità e della sostenibilità, di correttezza, etica nei rapporti con le istituzioni, i fornitori, la concorrenza e con gli utenti. Tali codici, in molti casi, regolamentano anche i temi della salute, della

sicurezza e dell'ambiente che sono alcuni dei fulcri attorno ai quali ruotano le aspettative degli stakeholder.

Le imprese devono mirare a sviluppare comportamenti e investimenti sostenibili sotto il profilo dell'efficienza, della qualità ambientale e di quella sociale per rendere coerenti i tre pilastri della responsabilità sociale d'impresa: la performance economica, quella sociale e la performance ambientale.

Si tratta, pertanto, di orientare lo spettro d'azione d'impresa su valori condivisi, puntando alla soddisfazione di bisogni sociali o anche di bisogni individuali che però non ledano l'ambiente e la collettività. E si tratta al contempo di immaginare un modello di creazione di sviluppo economico che coinvolga tutti gli stakeholder, che siano individui, comunità o organizzazioni che influiscono direttamente o indirettamente sulle operazioni di un'impresa o ne subiscono le ripercussioni, che hanno un interesse nell'attività dell'impresa e il cui consenso permette alla stessa impresa di funzionare in modo migliore, massimizzando il valore economico "condiviso".

L'obiettivo di sviluppo di un Paese evoluto sta nella creazione di valore sociale, e non esclusivamente economico, attraverso processi sostenibili che, accompagnando tutta la catena del valore di un'impresa, siano in grado di soddisfare i bisogni dei vari stakeholder, ma anche più ampi bisogni sociali, generando benessere per le famiglie, i territori, la collettività. Il valore sociale è quello che si è generato verso la comunità, attraverso migliori condizioni di vita, cure evitate per il miglioramento dell'impatto ambientale dell'attività produttiva, ovvero il valore dell'intangibile che l'azienda o il Gruppo crea nel medio-lungo periodo, non misurabile con criteri economico-finanziari e ancora difficilmente valutabile in termini di performance.

Nel rapporto di corresponsabilità non possono di certo mancare le istituzioni pubbliche che, da parte loro, possono promuovere azioni volte a favorire un contesto favorevole allo sviluppo della RSI principalmente attraverso incentivi premianti e di stimolo al comportamento socialmente responsabile delle imprese, come previsto nel piano nazionale sulla RSI del governo italiano, ma anche con forme di riconoscimento per l'impegno aziendale e la piena consapevolezza del ruolo sociale dell'impresa, in una prospettiva che guardi alla sostenibilità di lungo periodo del sistema in cui viviamo. In questa direzione va letto il recentissimo decreto Mef-Mise sul rating di legalità attribuito alle imprese per la concessione di finanziamenti da parte delle pubbliche amministrazioni e in sede di accesso al credito bancario.

Le amministrazioni pubbliche possono al contempo incidere fortemente a livello educativo e formativo, promuovendo programmi didattici mirati su questi temi già dalla scuola per trasmettere ai giovani l'importanza dell'associazionismo nell'economia e nel sociale e della cultura tecnica e professionale, generando in loro un impegno diverso in termini di innovazione verso quelle organizzazioni nelle quali andranno ad operare.

Il tema della corresponsabilità è strettamente collegato al ruolo sociale dell'impresa che richiederebbe, come si è detto, un'attività di sensibilizzazione, informazione e formazione non solo rivolta ai giovani, ma ben più ampia, permeando di più la consapevolezza delle istituzioni e della società civile sul ruolo di innovazione sociale che la crisi, come si evince dall'indagine realizzata, ha reso ancor più evidente.

In un contesto nel quale gli Stati hanno difficoltà a mantenere i sistemi di welfare, le aziende possono esercitare un crescente ruolo sociale, in particolare, intervenendo con servizi che la finanza pubblica ha sempre più difficoltà a garantire, quali ad esempio tutto il filone relativo alla conciliazione vita lavoro, al supporto alle madri che lavorano, all'assistenza agli anziani, all'assistenza sanitaria.

Le prospettive devono essere rivolte a incidere in modo più efficace sulla creazione o sul recupero di un rapporto più virtuoso tra la funzione economica delle aziende e lo sviluppo di una società più coesa, incentrato sul riconoscimento dei valori etici, culturali, di solidarietà e di salvaguardia delle risorse naturali.

Un altro punto nevralgico nei modelli di governance è costituito dalle risorse umane, che rappresentano sempre più un asset strategico dell'impresa, al pari e forse più di credito ed export.

Cresce la consapevolezza che non c'è responsabilità sociale se le persone non sono al centro di questo processo. La centralità delle risorse umane è sempre più uno dei pilastri fondamentali della RSI nelle prospettive della sostenibilità, con specifico riguardo all'impegno delle aziende verso i propri dipendenti e nell'investimento sul capitale umano, come il trend sull'investimento in formazione e sulle iniziative di corporate welfare dimostrano. Un impegno che si rivolge verso alcune priorità: garantire sicurezza e salute sul posto di lavoro; offrire pari opportunità, condizioni di work-life balance e valorizzazione del diversity management; coinvolgere i dipendenti nella cultura e nella gestione della sostenibilità; trasferire i principi della RSI a dipendenti e collaboratori, attraverso iniziative formative mirate e rafforzando la cooperazione tra imprese ed università; realizzare iniziative formative mirate allo sviluppo qualitativo delle competenze e delle conoscenze professionali degli occupati.

L'orientamento di impegno prioritario verso i dipendenti e l'investimento sul capitale umano dell'azienda ha storicamente fatto parte delle politiche di RSI nel nostro paese, ma oggi, complice anche la crisi finanziaria e il suo grave impatto economico e sociale, si è sicuramente accresciuta da parte delle imprese la consapevolezza della necessità, per competere, di disporre di risorse umane con elevate competenze e un'alta specializzazione.

Occorre anche considerare che il potenziamento e l'adeguamento delle competenze delle persone e l'offerta di migliori opportunità di apprendimento a tutti i livelli rappresentano una delle strategie indicate dall'UE per superare la crisi. Solo investendo sul capitale umano è infatti possibile costituire una forza lavoro altamente specializzata e flessibile che sappia rispondere alle esigenze dell'economia globale.

Nei sistemi di istruzione e formazione, sia rivolti ai giovani che agli adulti, il cambiamento di ottica nell'ultimo decennio è stato infatti radicale, con il passaggio da una storica e radicata focalizzazione sull'insegnamento a una più mirata trasmissione di "saperi", che mette al centro la persona che apprende ad apprendere al di là dei singoli contenuti disciplinari. Si è iniziato a porre più l'attenzione al percorso educativo del soggetto, nelle sue mille sfaccettature, quale fulcro del processo di apprendimento, con i suoi bisogni, percorsi individualizzati e personalizzati in virtù delle singole necessità e dei differenti traguardi da perseguire. L'insegnante diventa quindi un facilitatore dell'apprendimento sulla base delle esigenze manifestate dai soggetti, non più un mero strumento di trasferimento delle conoscenze. Tutto è mediato dalla persona, unica nella sua individualità, e il ruolo del formatore è quello di creare le condizioni entro le quali essa può arricchire sé stessa.

Da qui una stretta correlazione tra i principi del lifelong learning, che la Commissione dell'Unione europea ha cercato di diffondere in Europa, e le prospettive di sviluppo di questo tema, che richiedono ancora forti e innovativi interventi.

Si assiste a un riconoscimento, anche nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa, che il futuro della sostenibilità passa necessariamente attraverso le persone. Ciò richiede naturalmente una forte capacità di ascolto da parte delle organizzazioni, oltre che di dialogo e confronto con i diversi stakeholder, con l'obiettivo di condividere e rendere trasparenti le proprie scelte, per aumentare al contempo la propria credibilità e reputazione.

I due temi dell'investimento formativo realizzato da parte delle imprese per la valorizzazione del proprio capitale umano e delle iniziative di Corporate Welfare - adottate per rispondere ai bisogni dei dipendenti e a quelli delle loro famiglie in ambiti che hanno una rilevanza sociale - rivestono un particolare interesse per il Ministero del Lavoro.

I risultati della ricerca realizzata dall'Isfol confermano queste aree di impegno prioritario, di valorizzazione del capitale umano e di soddisfazione dei dipendenti, di investimento che va al di là delle stesse competenze necessarie a migliorare la produzione e la competitività dell'impresa, per orientare i dipendenti verso funzioni sempre più professionali da una parte più facilmente spendibili nel mercato del lavoro, dall'altra che possono interessare la persona per la sua crescita individuale e di rapporto con il territorio.

Con particolare riferimento all'investimento formativo, sono state analizzate le iniziative di formazione realizzate verso lo stakeholder "dipendenti", con specifico riguardo alle diverse figure professionali coinvolte nelle attività formative, ed è stato anche affrontato il tema dei percorsi individuati per favorire il passaggio di esperienza tra giovani e adulti e l'interscambio generazionale.

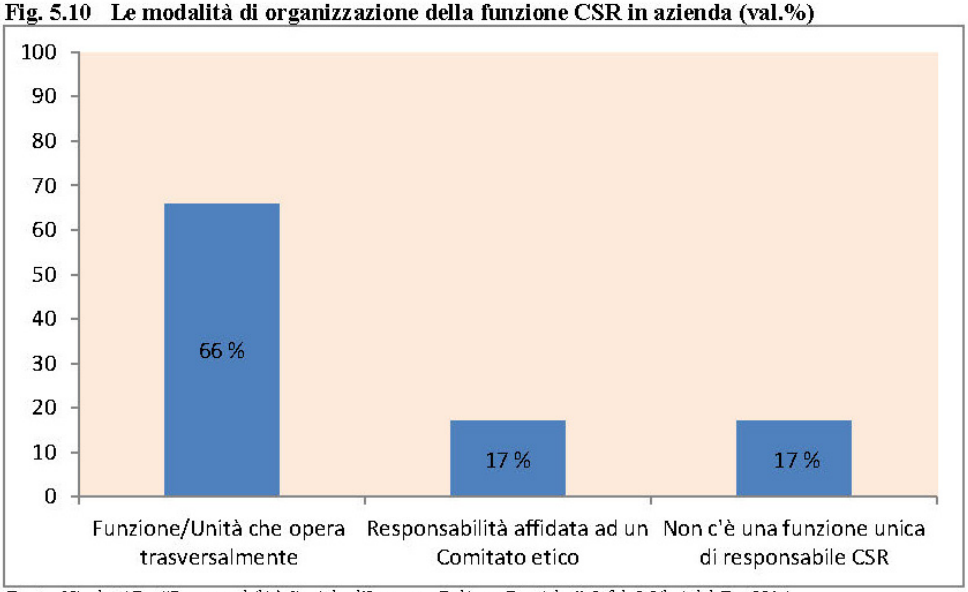
L'indagine ha inoltre analizzato, nell'ambito della governance della CSR, le modalità di coinvolgimento dei dipendenti nell'approccio e nel processo di sostenibilità e le differenti modalità di organizzazione della funzione CSR all'interno delle aziende intervistate.

Per quanto concerne il modello di coinvolgimento dei dipendenti nell'approccio alla sostenibilità, la ricerca ha inteso analizzare se nel processo di business sostenibile siano coinvolti tutti i dipendenti o soltanto i vertici aziendali, il top management e, nel caso in cui tutto il personale sia coinvolto, conoscere attraverso quali modalità. Le soluzioni adottate dalle imprese intervistate che sono sia imprese multinazionali e grandi che PMI, risultano abbastanza diversificate, in quanto in alcuni casi vengono coinvolti tutti i dipendenti, mentre in altri soltanto i vertici aziendali. Inoltre, quando è coinvolto tutto il personale, le modalità sono sia di sola informazione, sia di informazione e sensibilizzazione, sia di pieno coinvolgimento nella scelta delle attività di CSR da realizzare.

Anche nel caso delle modalità di organizzazione della funzione CSR all'interno delle aziende, le scelte operate, pur tra le stesse grandi imprese, coprono un ampio ventaglio di modalità organizzative, ad eccezione dell'affidamento di questa funzione al direttore del personale e all'amministratore delegato/direttore generale, non operata da nessuna delle imprese coinvolte nell'indagine. In particolare, come si evince dalla figura seguente:

- nel 66% dei casi analizzati la funzione/unità opera trasversalmente ai diversi dipartimenti,
- nel 17% dei casi si tratta di una responsabilità affidata ad un Comitato etico appositamente creato,
- nel 17% dei casi non c'è una funzione unica di responsabile CSR.

Fig. 5.10 Le modalità di organizzazione della funzione CSR in azienda (val.%)



Fonte: Nicoletti P., "Responsabilità Sociale d'Impresa. Policy e Pratiche", Isfol, I Libri del Fse 2014

Per quanto riguarda invece il tema del Corporate Welfare, ovvero di una cultura di impresa volta alla valorizzazione del capitale umano e alla soddisfazione dei dipendenti, l'indagine ha analizzato come questa risponda ai bisogni dei lavoratori e a quelli delle loro famiglie in ambiti che hanno una rilevanza sociale, ossia che rappresentano anche una riconosciuta esigenza della collettività. Sono state pertanto analizzate (attraverso una prima mappatura) le molteplici iniziative messe in campo

dalle imprese intervistate negli ambiti del sostegno all'istruzione, del sostegno al reddito, della tutela pensionistica, della salute, previdenza, assistenza, del time saving, della conciliazione tra lavoro e famiglia.

Un tema, quest'ultimo, talmente "sentito" a livello comunitario che il 2014 è stato proclamato l'anno europeo della conciliazione tra vita professionale e vita familiare; conciliazione che rientra a pieno titolo nell'ambito delle più ampie iniziative di Corporate Welfare adottate da molte delle imprese del nostro paese.

Il quadro delle iniziative di Corporate Welfare adottate risulta molto ricco, gli ambiti specifici sono decisamente articolati e variano nelle diverse esperienze, anche se si riscontra una certa concentrazione su alcune iniziative, tra tutte quelle analizzate nei suddetti contesti.

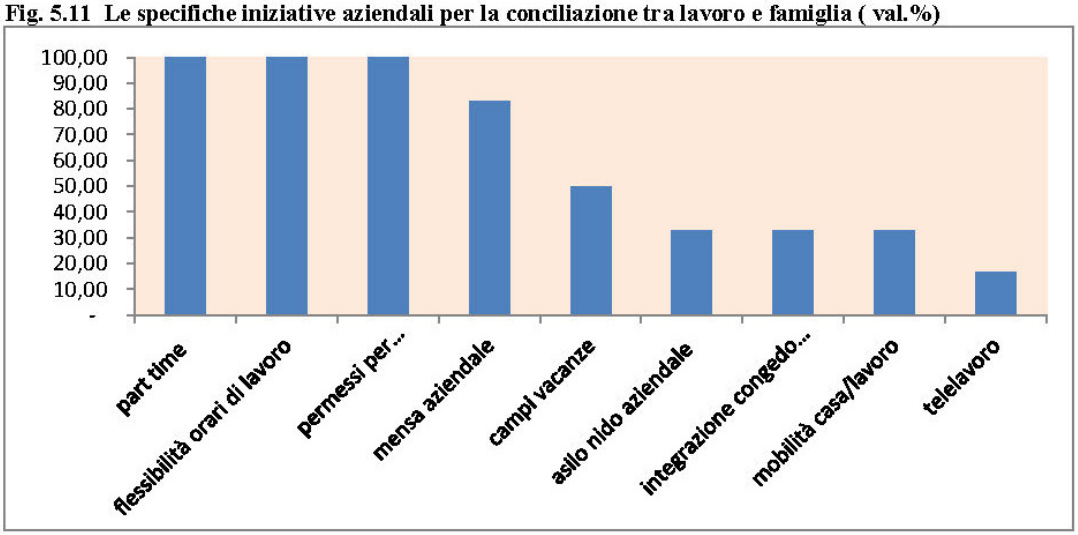
Per quanto concerne in primo luogo le specifiche iniziative adottate nell'ambito della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi dedicati alla famiglia, riportate nel grafico 2, dall'indagine si evince come tutte le imprese coinvolte abbiano attivato forme di part time verticale o orizzontale, adottato flessibilità negli orari di lavoro (in entrata, in uscita, in pausa pranzo), previsto permessi per esigenze particolari, quali ad esempio il volontariato.

Emerge anche una forte concentrazione sulla presenza di una mensa aziendale (83%), soprattutto da parte delle imprese di dimensione medio-grande, ed una presenza nel 50% dei casi di campi vacanze.

Le iniziative di integrazione facoltativa del congedo di maternità o paternità e quelle volte a favorire la mobilità tra casa e lavoro hanno entrambe un'incidenza percentuale del 33%.

È interessante rilevare che nessuna impresa intervistata ha attivato un servizio di baby sitting per favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, così come nessuna ha adottato forme di job sharing.

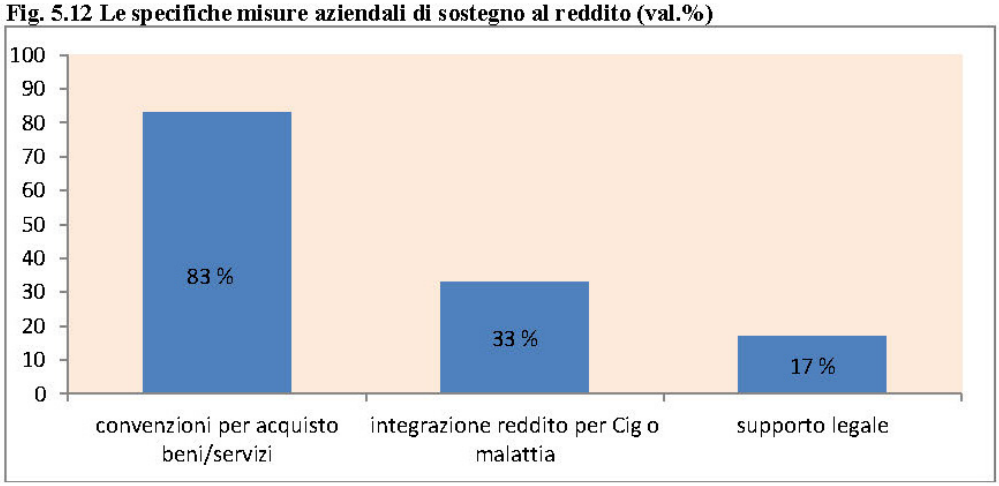
Fig. 5.11 Le specifiche iniziative aziendali per la conciliazione tra lavoro e famiglia (val.%)



Fonte: Nicoletti P., "Responsabilità Sociale d'Impresa. Policy e Pratiche", Isfol, I Libri del Fse 2014

Un secondo ambito del corporate welfare indagato è rappresentato dalle misure a sostegno del reddito, nelle quali si riscontra una forte concentrazione di iniziative sulle convenzioni per l'acquisto di beni o servizi (83%), mentre l'integrazione del reddito in caso di CIG e malattia prolungata rappresenta il 33%, ed il supporto legale per problemi personali il 17%, come evidenziato nel grafico 3.

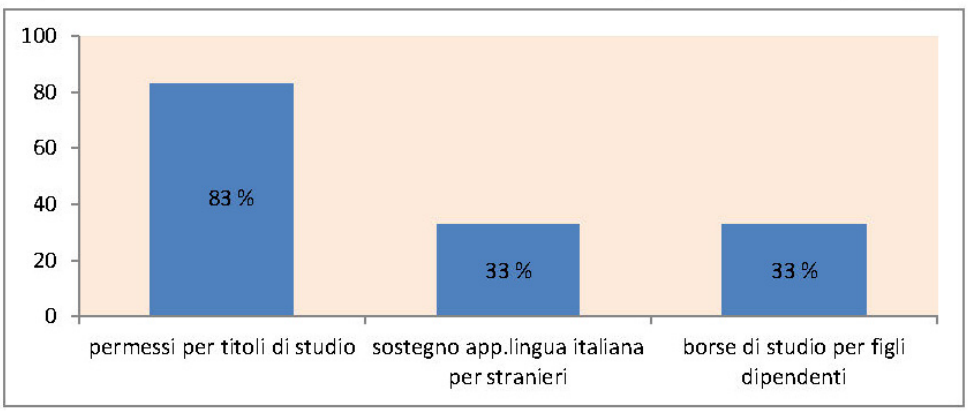
Fig. 5.12 Le specifiche misure aziendali di sostegno al reddito (val.%)



Fonte: Nicoletti P., "Responsabilità Sociale d'Impresa. Policy e Pratiche", Isfol, I Libri del Fse 2014

Con riferimento, invece, alle iniziative di tutela pensionistica, il 50% delle imprese intervistate ha previsto forme di previdenza integrativa.
Inoltre, per quanto riguarda le specifiche misure aziendali volte a sostenere un quarto ambito del corporate welfare, quello dell'istruzione, il grafico 4 evidenzia come l'83% delle imprese intervistate abbia previsto permessi per facilitare il conseguimento di titoli di studio, mentre non sono stati erogati buoni libri per i figli dei dipendenti e il sostegno all'apprendimento della lingua italiana per stranieri e l'erogazione di borse di studio per i figli dei dipendenti rappresentano entrambi il 33%.

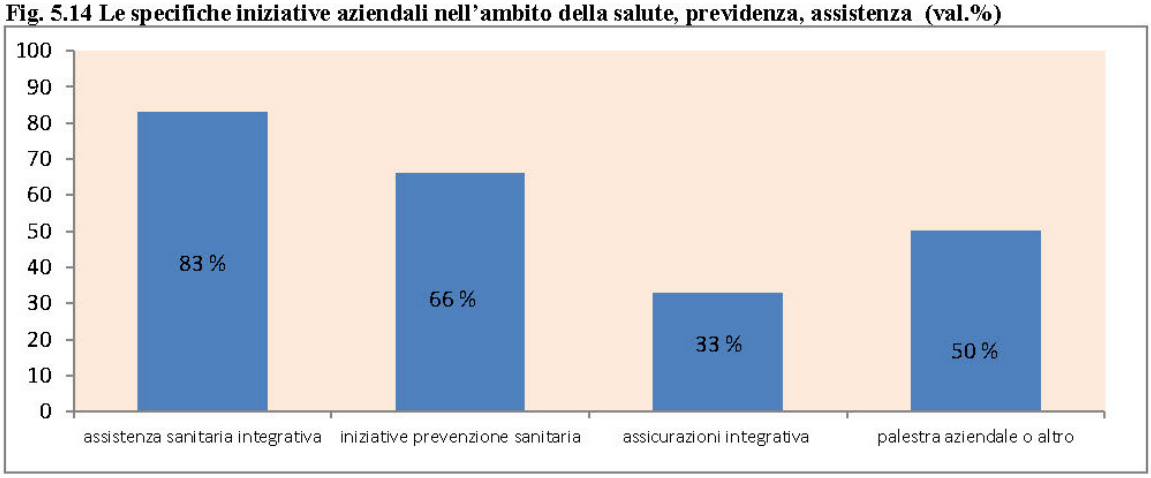
Fig. 5.13 Le specifiche iniziative aziendali nell'ambito del sostegno all'istruzione (val.%)



Fonte: Nicoletti P., "Responsabilità Sociale d'Impresa. Policy e Pratiche", Isfol, I Libri del Fse 2014

Nell'ambito delle misure a sostegno della salute, previdenza ed assistenza l'iniziativa sulla quale si concentra la maggiore adesione da parte delle imprese intervistate è l'assistenza sanitaria integrativa (83%), come si evince dal grafico 5. Le iniziative di prevenzione sanitaria costituiscono il 66%, le strutture aziendali dedicate per i dipendenti quali palestra o altro (es. campo da tennis) sono presenti nel 50% dei casi, l'assicurazione integrativa rappresenta il 33%.
È da segnalare che, nell'ambito delle iniziative di salute, previdenza e assistenza, non risulta attivata da nessuna delle imprese intervistate una borsa ore per l'assistenza degli anziani e ciò sorprende, in un paese come il nostro, caratterizzato da una delle più elevate percentuali in Europa di 65-79enni e di ultra 80enni sulla popolazione totale.

Fig. 5.14 Le specifiche iniziative aziendali nell'ambito della salute, previdenza, assistenza (val.%)



Fonte: Nicoletti P., "Responsabilità Sociale d'Impresa. Policy e Pratiche", Isfol, I Libri del Fse 2014

Infine, grazie alle misure attivate nell'ambito del *time saving*, i dipendenti delle imprese intervistate possono usufruire di un servizio di assistenza 730 (66%), di un parcheggio dedicato (66%) e di un supporto al disbrigo di pratiche personali (33%).
Il modello che si delinea è quindi quello di una forte integrazione tra assistenza aziendale e assistenza pubblica, con l'adozione di importanti iniziative che riguardano i dipendenti delle imprese ma al contempo i territori e la società civile in cui l'azienda, anche di dimensioni minori, opera.

5.4 Le policy a sostegno della formazione continua

5.4.1 Il Fondo Sociale Europeo a sostegno dell'adattabilità dei lavoratori e delle imprese

Prima di entrare nel merito di quanto le Regioni e Province Autonome hanno impegnato e speso con il contributo del Fondo Sociale Europeo (FSE)[68], per realizzare interventi di formazione continua, è opportuno sottolineare che il 2012 ha visto il ricorso generalizzato ad interventi riprogrammatori, con cui le amministrazioni titolari di Programmi Operativi (PO) hanno modificato la ripartizione dei fondi sui vari assi e, più in generale, la dotazione finanziaria globale dei singoli Programmi. A determinare queste riprogrammazioni sono intervenuti, principalmente, tre ordini di fattori, in alcuni casi concomitanti.
In primo luogo l'attuazione della terza fase del Piano Azione Coesione (PAC). Com'è noto, con questo Piano il Governo italiano, d'intesa con la Commissione europea, ha voluto effettuare una riprogrammazione dei PO – sia nazionali che regionali – per colmare i ritardi maturati nella loro attuazione ed evitare così il disimpegno dei fondi comunitari. La riprogrammazione ha trasferito parte delle risorse dei PO, più esattamente i fondi nazionali, su interventi riconducibili a tre ambiti prioritari, ossia: servizi di cittadinanza, giovani, impresa e lavoro. Inoltre, una quota della dotazione finanziaria dei PO è stata riorientata verso gli obiettivi del Piano. Quest'ultima fase del PAC, accogliendo le sollecitazioni delle parti economiche e sociali, si è concentrata su misure anticicliche e su misure volte a salvaguardare alcuni progetti che presentavano un ritardo attuativo ma erano comunque meritevoli di finanziamento. Le regioni coinvolte in questa fase sono state, per l'Obiettivo Convergenza (CONV), la Calabria, la Campania, la Puglia e la Sicilia, mentre per

[68] In questo paragrafo si esaminano esclusivamente i dati finanziari di attuazione relativi ai progetti delle Amministrazioni regionali e delle Province Autonome titolari di PO FSE 2007-2013 e non sono dunque presi in considerazione i Programmi a titolarità nazionale.

l'Obiettivo Competitività Regionale e Occupazione (CRO) hanno aderito al piano la Sardegna, il Friuli Venezia Giulia e la Valle d'Aosta.

Un secondo elemento che ha portato ad una riprogrammazione dei PO è dato dal contributo di solidarietà che numerose amministrazioni, in accordo con le autorità comunitarie e nazionali, hanno corrisposto alle regioni colpite dal sisma del maggio 2012. Il contributo, il cui ammontare è stato determinato in base a parametri stabiliti dal Ministero per lo Sviluppo Economico (MISE), ha comportato necessariamente una rimodulazione dei Programmi e in molti casi è stato occasione per rivedere in corso d'opera le allocazioni finanziarie dei singoli assi.

Alcune amministrazioni, infine, per fronteggiare le crescenti situazioni di criticità determinate dalla crisi economica e finanziaria, hanno modificato la strategia del PO adottata in fase di programmazione e hanno operato una rimodulazione tra i vari assi, funzionale all'attivazione di interventi in alcuni ambiti considerati strategici e prioritari. Le scelte operate sono andate in due direzioni: alcune regioni hanno scelto di rafforzare l'Asse Adattabilità per attuare interventi anticrisi, concentrati soprattutto sulla cassa integrazione in deroga; viceversa, altre hanno scelto di trasferire risorse dall'Asse Adattabilità verso l'Asse Occupabilità e altri Assi.

La tavola che segue presenta un quadro sinottico dei vari interventi riprogrammatori attuati, classificati per PO e per tipologia.

Tav. 5.1 Riprogrammazioni nei Rapporti Annuali d'Esecuzione (RAE 2012) per Asse e tipo di intervento

PO Regioni e Province Autonome 2012						
Aree Obiettivo	**Rimodulazione con riduzione dell'Asse I**	**Assi incrementati**	**Rimodulazione con incremento dell'Asse I**	**Assi ridotti**	**PAC**	**Contributo solidarietà per sisma**
Obiettivo CRO	Molise	Occupabilità Capitale Umano	Friuli	Inclusione Sociale Capitale Umano Transnazionalità	Valle d'Aosta	Piemonte
	Sardegna	Occupabilità Assistenza Tecnica	Veneto	Capitale Umano Transnazionalità	Friuli	Liguria
			Umbria Lazio	Non specificato Assistenza Tecnica	Sardegna	Lombardia Friuli Trento Bolzano Valle d'Aosta Emilia Romagna Toscana Umbria Lazio
Obiettivo CONV	Calabria Basilicata	Occupabilità Occupabilità Inclusione sociale			Calabria Sicilia Campania Puglia	

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle regioni e province autonome (RAE FSE 2012)

Lo stato di attuazione finanziario e fisico dei progetti di formazione continua

Passando ora a esaminare lo stato di avanzamento finanziario e fisico dei progetti di formazione continua, precisiamo che si farà riferimento a due fonti distinte: i dati finanziari sono infatti desunti dal sistema informativo centrale MonitWeb, mentre quelli fisici sono ricavati dai RAE 2012, in quanto nel sistema MonitWeb i dati fisici non sono disponibili per l'intero territorio nazionale[69].

Come è noto, gli interventi di formazione continua, pur essendo presenti in tutti gli Assi dei Programmi, si concentrano all'interno dell'Asse Adattabilità. Se infatti si considera il complesso dei singoli Assi i dati finanziari (impegni e pagamenti), relativi alla tipologia progettuale "formazione continua", mostrano che questo tipo di intervento nell'Asse Adattabilità raggiunge valori percentuali di poco inferiori al 90% sia per le regioni dell'Obiettivo CRO che per quelle dell'Obiettivo CONV.

Tab. 5.3 Attuazione finanziaria della tipologia di progetto "Formazione continua" per Asse (dati aggiornati al 31.09.2013)

Assi	Impegni (€)	Pagamenti(€)	% Impegni	% Pagamenti
Adattabilità	545.636.396,88	396.791.855,06	89,6	88,9
Occupabilità	39.574.874,68	31.368.488,47	6,5	7,0
Inclusione sociale	5.796.938,19	3.598.438,04	1,0	0,8
Capitale umano	14.866.207,94	12.752.918,83	2,4	2,9
Transnazionalità	993.023,50	770.051,52	0,2	0,2
Assistenza Tecnica	2.210.675,26	1.079.178,50	0,4	0,2
Formazione per occupati - totale Obiettivo CRO	*609.078.116,45*	*446.360.930,42*	*100,0*	*100,0*
Adattabilità	82273201,29	66235509,81	86,5	89,2
Occupabilità	11731607,98	6997378,91	12,3	9,4
Capitale umano	904496,7	752537,94	1,0	1,0
Transnazionalità	244010	244010	0,3	0,3
Formazione per occupati - totale Obiettivo CONV	*95.153.315,97*	*74.229.436,66*	*100,0*	*100,0*
Formazione per occupati - totale FSE	**704.231.432,42**	**520.590.367,08**		

Fonte: elaborazioni Isfol su dati MonitWeb (MEF-Igrue)

Di conseguenza, l'analisi che segue si concentrerà quasi esclusivamente sull'Asse Adattabilità, anche in considerazione del fatto che, per i dati d'attuazione fisica, non si dispone del dettaglio relativo alla tipologia "formazione continua".

Rispetto allo stato di attuazione finanziario, i dati cumulati al settembre 2013 mostrano per l'Asse I una dotazione di 2.226 milioni di euro, che fa quindi registrare un decremento del 4% rispetto a quanto registrato dai dati cumulati al giugno 2012 illustrati in un precedente rapporto[70]. Tuttavia questo dato complessivo presenta un considerevole divario se analizzato nelle sue due componenti relative alle regioni Obiettivo CRO e alle regioni Obiettivo CONV. Nel primo caso, infatti, rispetto alla situazione al giugno 2012 si registra addirittura un incremento della dotazione finanziaria dell'Asse, a seguito della scelta operata da alcuni regioni di destinare maggiori risorse a interventi di formazione continua. Nel caso, invece, delle regioni Obiettivo CONV, si ha un sensibile decremento della dotazione finanziaria dell'Asse, dovuto principalmente al PAC che, come si è visto più sopra, ha detratto ingenti quote di risorse dall'intera dotazione finanziaria dei PO per trasferirle su altri interventi prioritari. Il peso percentuale dell'Asse sul contributo globale del fondo è del 17,7%, anche qui con un sensibile divario regionale: per le regioni CRO del 23,4%, per quelle CONV del 9,16%.

[69] La fonte dei dati finanziari, cumulati al 31.09. 2013, è il Sistema informativo MonitWeb del MEF-Igrue. I dati relativi ai destinatari dei progetti FSE avviati alla formazione sono quelli pubblicati dalle Amministrazioni titolari di PO FSE nei Rapporti annuali di esecuzione relativi all'anno 2012, cumulati al 31.12.2012.

[70] Cfr. MLPS-Isfol, *XII Rapporto sulla formazione continua*, dicembre 2012.

Gli indicatori di *performance* finanziaria indicano per l'Asse Adattabilità una capacità d'impegno del 75% e un'efficienza realizzativa del 62%, che presentano però valori molto diversi nelle due aree Obiettivo: le Amministrazioni dell'Obiettivo CONV dimostrano infatti una *performance* di gran lunga inferiore (capacità d'impegno del 49,3% ed efficienza realizzativa del 41%) rispetto a quella delle Amministrazioni dell'Obiettivo CRO (rispettivamente, 81,2% e 66,9%).

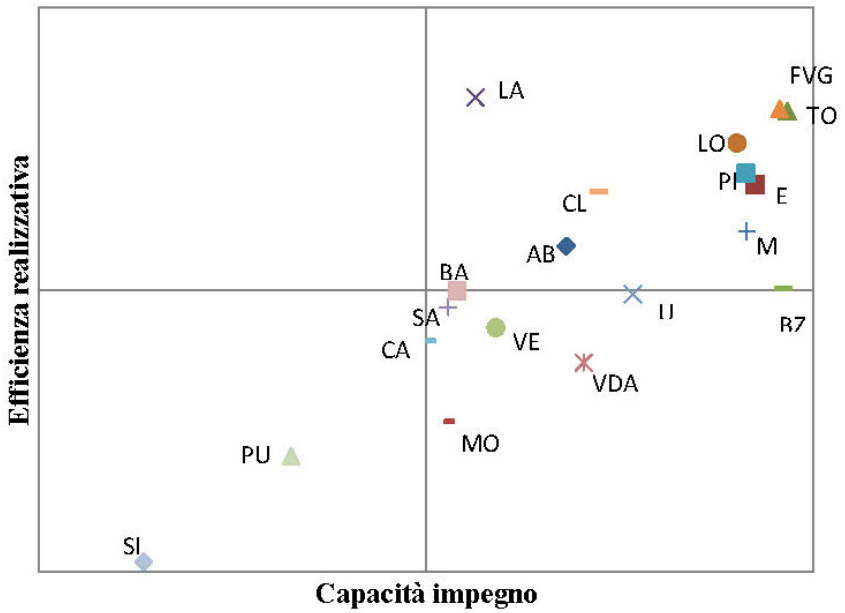
Tab. 5.4 Contributo totale, attuazione e indicatori di performance finanziaria dell'Asse Adattabilità (dati aggiornati al 31/09/2013)

Programma Operativo	Contributo totale (€)	Impegni (€)	Pagamenti (€)	Capacità impegno %	Efficienza realizzativa %
Por Abruzzo	63.312.644,00	43.111.492,59	36.570.107,29	68,1	57,8
Por Emilia Romagna	200.330.474,00	185.231.394,87	137.521.741,53	92,5	68,6
Por Friuli Venezia Giulia	76.262.113,00	73.694.438,65	62.250.961,28	96,6	81,6
Por Lazio	212.638.796,00	119.834.540,23	178.761.433,31	56,4	84,1
Por Liguria	86.916.071,00	95.699.823,31	66.533.165,49	110,1	76,5
Por Lombardia	199.500.000,00	179.766.604,04	151.691.728,15	90,1	76,0
Por Marche	83.924.493,00	76.682.897,17	50.658.866,90	91,4	60,4
Por Molise	23.223.573,00	12.178.527,95	6.208.079,15	52,4	26,7
Por P.A. Bolzano	59.281.568,00	56.943.595,68	29.792.258,29	96,1	50,3
Por P.A. Trento	35.409.677,00	39.810.841,35	28.559.291,05	112,4	80,7
Por Piemonte	251.963.112,00	229.867.906,90	178.001.838,03	91,2	70,6
Por Toscana	112.064.223,00	107.133.885,21	91.925.085,24	95,6	82,0
Por Umbria	49.533.582,00	37.991.290,61	24.392.171,78	76,7	49,2
Por Valle d'Aosta	16.876.840,00	11.870.658,08	6.270.594,27	70,3	37,2
Por Veneto	158.694.834,00	93.622.155,48	68.771.684,80	59,0	43,3
Por Sardegna	138.089.518,00	72.930.501,07	64.856.817,56	52,8	47,0
Totale Obiettivo CRO	*1.768.021.518,00*	*1.436.370.553,19*	*1.182.765.824,12*	*81,2*	*66,9*
Por Campania	160.000.000,00	80.059.364,64	65.598.510,06	50,0	41,0
Por Calabria	115.255.010,00	83.338.169,71	77.758.225,74	72,3	67,5
Por Sicilia	35.288.059,00	4.776.000,00	661.157,00	13,5	1,9
Por Basilicata	45.190.323,00	24.405.881,44	22.544.814,16	54,0	49,9
Por Puglia	102.336.000,00	33.353.948,74	21.086.401,14	32,6	20,6
Totale Obiettivo CONV	*458.069.392,00*	*225.933.364,53*	*187.649.108,10*	*49,3*	*41,0*
Totale FSE	**2.226.090.910,00**	**1.662.303.917,72**	**1.370.414.932,22**	**74,7**	**61,6**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati MonitWeb (MEF-Igrue)

Nel grafico che segue, nel quale sono riportati sugli assi cartesiani i valori dei due indicatori di performance finanziaria sopra considerati, si evidenzia come le regioni più virtuose nella gestione dei fondi relativi all'Asse Adattabilità siano il Friuli Venezia Giulia e la Toscana, mentre la regione che presenta maggiori criticità è senz'altro la Sicilia

Fig. 5.15 Indicatori di performance finanziaria dell'Asse Adattabilità per PO



Fonte: elaborazioni Isfol su dati MonitWeb (MEF-Igrue)

Come si può desumere dai RAE, il Friuli Venezia Giulia, attraverso una riprogrammazione, ha trasferito risorse sull'Asse I, che nel 2011 aveva fatto registrare valori di performance positivi. L'Asse ha finanziato la formazione per apprendisti e la formazione per occupati e ha dato seguito all'Accordo Stato-Regioni del 2009 a favore dei lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga. La Toscana ha anch'essa proseguito interventi precedentemente avviati a favore di lavoratori a rischio, lavoratori atipici e lavoratori in cassa integrazione in deroga. La Sicilia invece, a fronte del trasferimento di risorse al PAC, ha rimodulato la dotazione finanziaria dei vari Assi privilegiando gli Assi Occupabilità e Capitale Umano rispetto all'Asse Adattabilità.

Passando ora ad analizzare lo stato di attuazione fisico degli interventi di formazione continua, se consideriamo l'insieme del fondo vediamo che nel periodo 2007-2012 i progetti formativi avviati dal FSE hanno coinvolto oltre 4 milioni di persone, di cui gli occupati costituiscono il 44,5%. La situazione risulta però fortemente differenziata tra le aree dell'Obiettivo CONV e quelle dell'Obiettivo CRO: queste ultime infatti fanno registrare una percentuale di occupati pari al 60,6%, tre volte superiore a quella delle regioni CONV, che è pari al 20,3%. Per quanto riguarda, invece, l'occupazione femminile, le due aree non presentano particolari differenze (45,8% per l'area CRO e 42,5% per l'area CONV).

Tab. 5.5 Numero partecipanti coinvolti in progetti avviati, destinatari occupati per Obiettivo e genere (dati al 31.09.2013; val. % e ass.)

Obiettivo	Avviati	Occupati		
		totale	% totale	% donne
Obiettivo CRO	2.521.516	1.526.807	60,6	45,8
Obiettivo CONV	1.663.052	336.781	20,3	42,5
Totale FSE	**4.184.568**	**1.863.588**	**44,5**	**45,2**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle regioni e province autonome (RAE FSE 2012)

Rispetto a questo quadro d'insieme, come già precisato più sopra, per quantificare il numero degli individui occupati che sono coinvolti in progetti di formazione continua, l'analisi prenderà in considerazione esclusivamente i partecipanti ai corsi finanziati nell'ambito dell'Asse Adattabilità, in quanto non si dispone dei dati di attuazione fisica relativi alla tipologia progettuale "formazione continua".

I dati fisici cumulati al 31 dicembre 2012, mostrano che i progetti avviati nell'Asse I hanno coinvolto circa 1.242 mila beneficiari, quasi esclusivamente occupati (97%); la percentuale femminile è del 41,9%. Questi dati presentano però un considerevole divario regionale: il numero maggiore di destinatari si concentra infatti nelle regioni dell'Obiettivo CRO (92%), nelle quali si registra una componente femminile del 43,2%, mentre nelle regioni CONV la presenza delle donne è molto più bassa e si attesta al 25,6%.

Tab. 5.6 Asse Adattabilità: destinatari coinvolti in progetti avviati e loro caratteristiche, per Obiettivo e totale FSE (dati al 31.12.2012; val. ass.)

	Obiettivo CRO	Obiettivo CONV	Totale FSE
Numero totale di partecipanti	1.144.003	97.944	1.241.947
di cui donne	495.292	25.155	520.447
Occupati	1.118.812	89.317	1.208.129
di cui lavoratori autonomi	88.560	975	89.535
Disoccupati	20.308	8.590	28.898
di cui disoccupati di lunga data	794	6.145	6.939
Inattivi	4.883	37	4.920
di cui coinvolti in attività di istruzione/formazione	1.005	3	1.008
Istruzione primaria o secondaria inferiore (ISCED 1 e 2)	420.492	45.308	465.800
Istruzione secondaria superiore (ISCED 3)	509.711	30.573	540.284
Istruzione post-secondaria non terziaria (ISCED 4)	9.035	14.683	23.718
Istruzione terziaria (ISCED 5 e 6)	154.429	4.479	158.908

Fonte: elaborazioni Isfol su dati delle regioni e province autonome (RAE FSE 2012)

Un'ultima analisi riguarda il livello d'istruzione dei partecipanti ai corsi. A questo proposito osserviamo che se la maggioranza, pari al 43,5%, è in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore, un'elevata percentuale di individui, pari al 37,5%, è rappresentata da persone che possiedono un titolo di istruzione primaria o secondaria inferiore. Gli individui con istruzione terziaria rappresentano invece una percentuale molto più bassa, pari al 13% circa, ed estremamente contenuta è la quota di persone con istruzione post-secondaria non terziaria (1,9%).

5.4.2 Le novità normative e l'andamento del contributo finanziario dello 0,30%

La riforma del mercato del lavoro varata nel 2012[71], c.d. Legge Fornero, ha ridefinito il quadro normativo nell'ambito delle misure di contrasto alla crisi, revisionando il sistema degli ammortizzatori sociali. Tra le varie misure, la norma ha previsto una estensione della platea dei soggetti beneficiari degli strumenti di tutela del reddito, in caso di sospensione temporanea o di perdita del posto di lavoro ed un conseguente adeguamento del sistema di contribuzione per il finanziamento.

L'articolo 2, comma 1, della Legge 92/12 istituisce, con decorrenza 1 gennaio 2013, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI) e la Mini-ASpI, che consistono in un'indennità mensile erogata a favore dei lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, in sostituzione della preesistente assicurazione contro la disoccupazione involontaria[72]. La circolare Inps n.140/12 è intervenuta a fornire indicazioni più puntuali sull'applicazione delle novità introdotte dall'ASpI, in particolare per quanto attiene i soggetti tutelati, la misura, la durata dell'indennità ed il sistema di finanziamento.

L'indennità di disoccupazione estesa a nuove categorie di lavoratori e la ridefinizione del corrispondente sistema di aliquote contributive allarga la platea di destinatari raggiungibili dagli interventi formativi finanziati dai Fondi Interprofessionali per la formazione continua. Tra i nuovi soggetti aventi diritto sono ricompresi tutti i lavoratori dipendenti del settore privato, inclusi gli apprendisti, i soci lavoratori di cooperative della pesca di cui alla Legge 250/58, i soci di cooperative di cui al D.P.R. 602/70[73], con rapporto di lavoro in forma subordinata, i dipendenti a tempo determinato delle amministrazioni pubbliche ex art. 1, co.2, del D.lgs. 165/01 e i dipendenti del settore artistico, teatrale e cinematografico.

Rimangono esclusi invece i dipendenti a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche, i giornalisti, i religiosi e gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato per i quali si applica la specifica normativa.

Le disposizioni che regolano il finanziamento della nuova assicurazione prevedono il versamento, a carico del datore di lavoro, di tre tipi di contribuzioni: il contributo ordinario, il contributo addizionale e il contributo c.d. di licenziamento[74]. Nello specifico l'incremento contributivo dello 0,30%, ai sensi dell'art. 25 della Legge 845/78, è dovuto sia nel contributo ordinario, che in quello addizionale.

Il contributo ordinario previsto per le nuove tipologie di soggetti obbligatoriamente assicurati si compone, come in passato, dell'aliquota del contributo integrativo per l'assicurazione contro la

---

[71] Legge 28 giugno 2012, n. 92, "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita".

[72] L'ASpI (commi 1-3, articolo 2, L. 92/12) sostituisce l'indennità di mobilità, l'indennità di disoccupazione non agricola *a requisiti normali* e l'indennità di disoccupazione speciale edile. Può essere corrisposta ai lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente l'occupazione, che "*abbiano due anni di assicurazione e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione*" (commi 4-5, articolo 2). La durata della prestazione è "*collegata all'età anagrafica del lavoratore, aumenta gradualmente nel corso del triennio 2013-2015 (periodo transitorio), per essere definita a regime con decorrenza 1 gennaio 2016*" (comma 11, articolo 2).

La Mini-ASpI (commi 20-24-bis, articolo 2, L. 92/12) sostituisce l'indennità di disoccupazione non agricola *con requisiti (contributivi) ridotti*, consiste in un'indennità di pari importo dell'ASpI, che può essere concessa in presenza di almeno 13 settimane di contribuzione di attività lavorativa negli ultimi dodici mesi ai lavoratori dipendenti che abbiano perduto involontariamente l'occupazione e "*corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione presenti nei dodici mesi precedenti la data di cessazione del rapporto di lavoro*".

[73] Lavoratori soci di cooperative di facchinaggio, trasporto di persone e di merci per conto terzi, servizi di guardia a terra, o a mare o campestre; polizia ed investigazioni private e simili; barbieri ed affini; guide turistiche e simili; pulitori, netturbini, spazzacamini e simili.

[74] È il contributo stabilito per l'indennità di mobilità, previsto per i casi di interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni.

disoccupazione involontaria (1,31%), incrementato dello 0,30%, quindi complessivamente pari all'1,61% (1,31% + 0,30%)[75] della retribuzione imponibile.
Per il contributo addizionale all'1,61% del contributo ordinario, va aggiunto l'1,40% per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato. Per effetto di tale disposizione la contribuzione dovuta è pari al 3,01% (1,31% + 0,30% + 1,40%)[76].
Per quei settori e categorie di lavoratori [77] per i quali viene confermata l'applicazione delle eventuali riduzioni del versamento dei contributi sociali previsti da precedenti provvedimenti (Leggi 388/00 e 266/05)[78], è esclusa la riduzione del versamento del contributo integrativo dello 0,30% (comma 26, art. 2).
Un allineamento progressivo al contributo ordinario dell'1,61%, con incrementi dello 0,26% per il periodo 2013-2016 e dello 0,27% per l'anno 2017 fino al raggiungimento dell'aliquota piena dell'1,31% e con incrementi dello 0,06% annuo fino al raggiungimento dell'aliquota dello 0,30%[79], consente l'estensione delle riduzioni per lavoratori precedentemente esclusi dall'ambito di applicazione della ex indennità di disoccupazione. L'allineamento graduale è previsto per i soci delle cooperative D.P.R. 602/70, i soci delle cooperative di cui alla Legge 250/58, il personale artistico, teatrale e cinematografico con rapporto di lavoro subordinato (comma 28, art. 2).
Sono esclusi dalle riduzioni del costo del lavoro i lavoratori apprendisti per i quali l'aliquota contributiva ASpI è dovuta nella misura piena dell'1,61%.
Una ulteriore tutela in caso di perdita del lavoro che si aggiunge all'ASpI per i settori non coperti da cassa integrazione ordinaria e straordinaria è l'istituzione obbligatoria presso l'Inps di Fondi di solidarietà bilaterali, sulla base di accordi e contratti collettivi stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Lo scopo dei Fondi di solidarietà è di assicurare risorse destinate a sostenere il reddito dei lavoratori di imprese che occupano più di 15 addetti e a cui non si applica la normativa in materia di cassa integrazione guadagni. Gli accordi e i contratti collettivi possono prevedere, inoltre, che nei Fondi di solidarietà confluiscano i Fondi interprofessionali, con il relativo gettito contributivo.
Per il sostegno al reddito dei lavoratori delle aziende in crisi, in aggiunta alle risorse stanziate dalla Legge 92/12, la legge di stabilità del 2013[80] ed il D.L. 54/13, in considerazione del perdurare della crisi occupazionale, si è provveduto al rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga di cui all'articolo 2, commi 64, 65 e 66 della Legge 92/12, per l'anno 2013.
Le risorse pari a 82 milioni di euro, da cui attinge l'articolo 1, comma 255 della legge di stabilità 2013, sono quelle derivanti dall'aumento contributivo integrativo dello 0,30%, riconducibili ad imprese non aderenti ad alcun Fondo interprofessionale. Il D.L. 21 maggio 2013, n. 54, all'articolo 4, lettera b), stabilisce un ulteriore prelievo pari a 246 milioni di euro sia dalle risorse destinate ai Fondi interprofessionali, sia da quelle devolute al Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l'accesso al Fondo Sociale Europeo[81].
Complessivamente il gettito dello 0,30% a partire dal 2009, ha contribuito alle misure anti-crisi per 728 milioni di euro.

---

[75] Come previsto dalla L. 160/75, artt. 12, comma 6, e 28 comma 1.
[76] Sono escluse dall'obbligo di versamento del contributo addizionale (ai sensi del comma 29), i lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti; i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali; gli apprendisti; i lavoratori dipendenti (a tempo determinato) delle pubbliche amministrazioni.
[77] Artigianato, imprese radiotelevisive e spettacolo, settore commercio con C.U.A.F. ridotta, agricoltura commercio e pubblici esercizi con C.U.A.F. ridotta; partiti politici e sindacati non soggetti a C.U.A.F. (Inps, circolare n.140/12).
[78] Le riduzioni del costo del lavoro sono quelle previste dall'articolo 120 della L. 388/00 (finanziaria per il 2001), dall'articolo 1, comma 361, della L. 266/05 (finanziaria per il 2006), e dall'articolo 8 del D.L. 203/05 che riconosce la riduzione a titolo di compensazione per i maggiori oneri finanziari sostenuti dai datori di lavoro per il versamento di quote di TFR conferito a forme pensionistiche complementari o al Fondo per l'erogazione del TFR.
[79] Allineamento subordinato all'adozione annuale di un decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e dell'Economia, di rideterminazione delle aliquote. Per l'anno 2013 è stato emanato il Decreto Interministeriale 25 gennaio 2013, n.71253.
[80] Legge 24 dicembre 2012, n. 228
[81] Di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del D.L. 185/08.

Tab. 5.7 Risorse dello 0,30% utilizzate per il contrasto alla crisi (dal 2009 al 2013) per fonte normativa. Valori in Euro

	2009	2010	2011	2013	Totale per voci
Trasferimento allo Stato art. 19 legge 2/09	100.000.000	150.000.000	150.000.000		400.000.000
Trasferimento al Ministero del Lavoro per CIG deroga				246.000.000	246.000.000
Trasferimento allo Stato ex L. 228/12, art. 254				82.000.000	82.000.000
Totale per la "crisi"	**100.000.000**	**150.000.000**	**150.000.000**	**328.000.000**	**728.000.000**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Inps

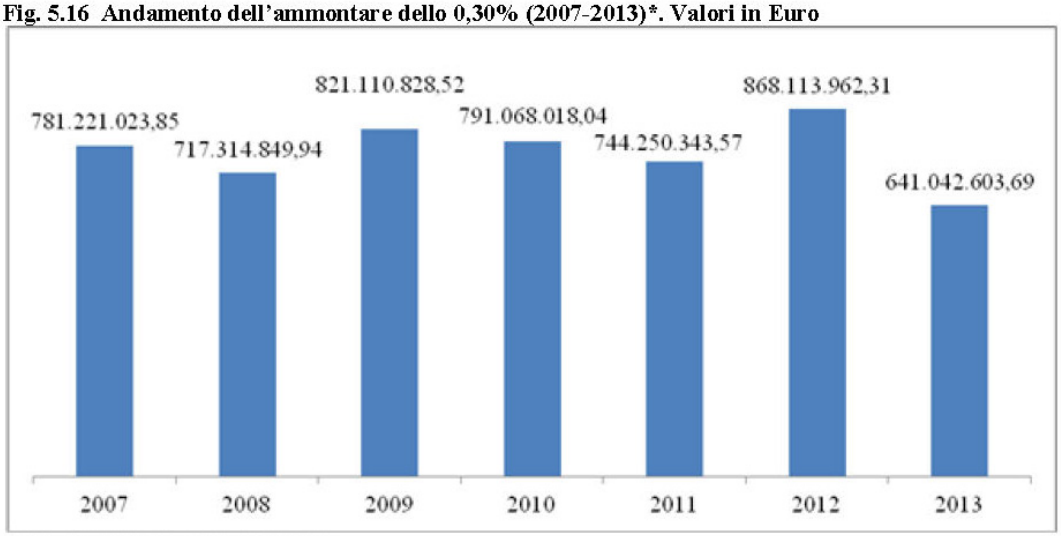
L'andamento storico dello 0,30%

L'andamento dell'ammontare del gettito del contributo dello 0,30%, considerato nell'arco temporale del periodo pre-crisi (2007) fino a parte del 2013, ha risentito delle numerose modifiche normative intervenute, le ultime delle quali, come osservato, influenzeranno anche l'ammontare futuro. I principali fattori che sicuramente hanno determinato le oscillazioni riscontrate sono:

- l'impatto della crisi economica sul numero di dipendenti per i quali è dovuto il versamento del contributo, a cui si aggiunge anche l'andamento dei redditi medi che in alcuni settori ha subito anche una riduzione;
- l'allargamento progressivo della platea di lavoratori ai quali è stato esteso l'obbligo del versamento (ad esempio gli operai del settore agricolo dal 2008);
- le modalità di registrazione e recupero dei versamenti contributivi operato dall'Inps.

L'ammontare minimo registrato è di 717 milioni di euro del 2008, a fronte di un massimo di oltre 868 milioni di euro del 2012.

Fig. 5.16 Andamento dell'ammontare dello 0,30% (2007-2013)*. Valori in Euro

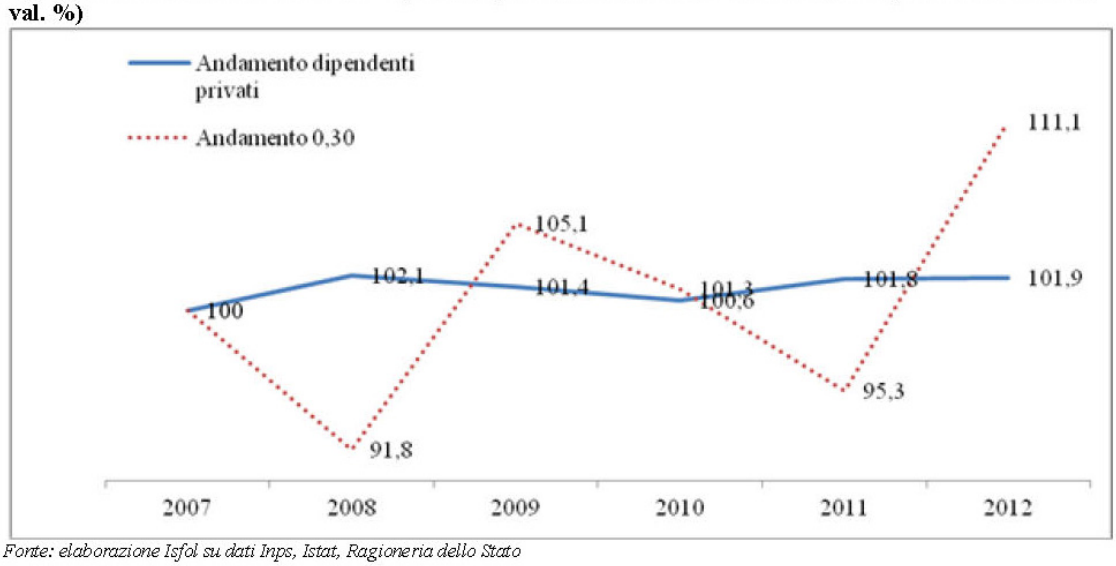


Nota:*il 2013 è aggiornato a settembre.
Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

A conferma della pluralità di fattori che influenzano l'entità annuale del gettito dello 0,30%, è possibile osservare come il suo andamento diverga rispetto al numero di dipendenti privati.

Laddove, ad esempio nel 2008 e nel 2011 si registra un calo del gettito corrisponde una crescita dei dipendenti.

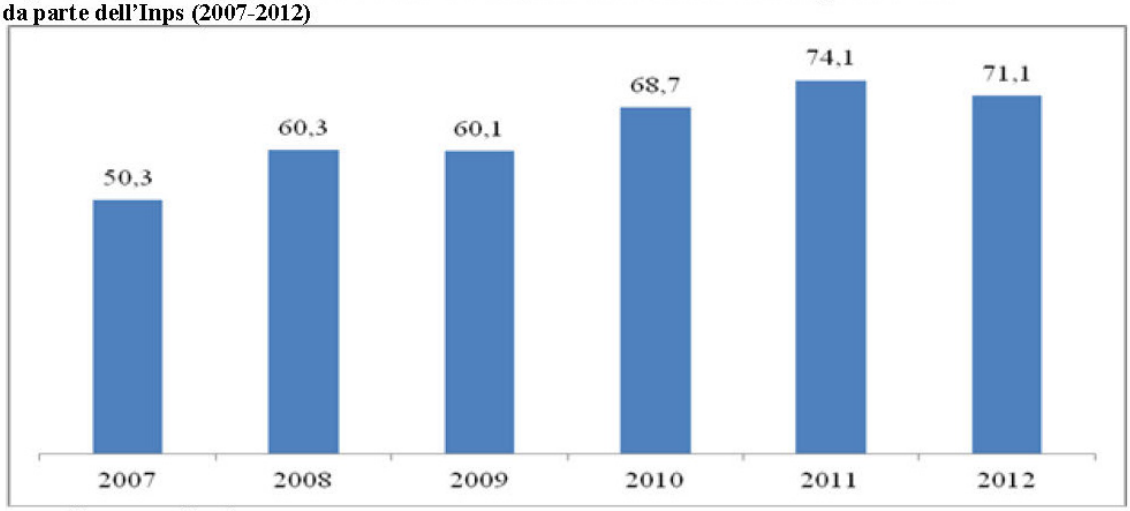
Fig. 5.17 Andamento dei numero dei dipendenti privati e dell'ammontare dello 0,30% (periodo 2007-2012; val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps, Istat, Ragioneria dello Stato

Come noto, il costante aumento di adesioni ai Fondi interprofessionali ha un diretto riflesso sulla partizione dello 0,30% tra i Fondi stessi e le altre destinazioni previste dalla normativa. Il costante aumento registrato delle quote versate a favore dei Fondi è coerente con l'incremento progressivo delle adesioni da parte delle imprese: dal 2007 al 2012 l'incidenza dello 0,30% gestito dai Fondi passa dal 50,1% al 74,1%. Nel 2012 si assiste ad una contrazione della quota (si riduce al 71,1%), che però non corrisponde a un'altrettanta diminuzione di risorse effettivamente destinate: evidentemente l'Inps ha contabilizzato risorse provenienti da altre annualità o legate, come accennato, a recuperi contributivi.

Fig. 5.18 Incidenza percentuale delle risorse dello 0,30% conferite ai Fondi interprofessionali da parte dell'Inps (2007-2012)



Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps

5.4.3 Andamento della Legge 236/93, art. 9

Il perdurare della crisi economica ha determinato la scelta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di non destinare, per l'anno 2013, le risorse di cui all'art. 9 co. 3 L. 236/93 al finanziamento di progetti formativi a gestione regionale, bensì di utilizzarle per sostenere il reddito dei lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro in base a quanto disposto dall'art. 9 co. 3 *ter* L. 236/93[82].
Nel corso dell'anno, il Ministero ha continuato ad analizzare, monitorare e, quindi, finanziarie le iniziative regionali intraprese a valere sulle precedenti erogazioni statali[83].

Tab. 5.8 Scelta delle regioni riguardo l'impiego delle risorse relative alla Legge 236/93 (Decreti Direttoriali 202/10, 78/11, 829/12; val. %)

Regioni e P.A.	D.D. 202/Cont/V/10			D.D. 78/Cont/V/11			D.D. 829/Segr. D.G./12		
	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Risorse utilizzate per interventi anticrisi (cassa integrazione in deroga, altri interventi)	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Risorse utilizzate per interventi anticrisi (cassa integrazione in deroga, altri interventi)	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Risorse utilizzate per interventi anticrisi (cassa integrazione in deroga, altri interventi)
Valle d'Aosta	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Piemonte	39	20	-	-	100	-	-	-	-
Lombardia	20	-	80	-	-	-	-	-	-
P. Aut. Bolzano	-	-	-	-	-	-	-	-	-
P. Aut. Trento	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Veneto	-	-	99	-	-	-	-	-	-
Friuli Venezia Giulia	100	-	-	100	-	-	-	-	-
Liguria	73	27	-	-	-	-	-	-	-
Emilia Romagna			100	-	-	100	-	-	100
Toscana	-	-	100	-	-	100	-	-	-
Umbria	-	-	99	-	-	-	-	-	-
Marche	-	-	100	-	-	54	-	-	-
Lazio	-	-	99	100	-	-	-	-	-
Abruzzo	-	-	100	-	-	100	-	-	100
Molise	100	-	-	100	-	-	100	-	-
Campania	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Puglia	-	-	100	-	-	88	-	-	100
Basilicata	-	-	100	-	-	100	-	-	-
Calabria	-	-	-	86	-	-	-	-	-
Sicilia	-	-	100	-	-	100	-	-	100
Sardegna	-	-	100	-	-	100	-	-	100

Nella tabella sopra riportata sono raccolti, in valore percentuale, gli impegni finanziari delle risorse assegnate alle regioni[84] dagli ultimi decreti attuativi dell'art. 9 co. 3 L. 236/93 aggregati per

[82] "*Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può prevedere misure di sostegno al reddito per lavoratori disoccupati o a rischio di esclusione dal mercato del lavoro*". Comma inserito dall'art. 35, co. 1, lett. a) della L. 183/10.
[83] V. da ultimo D.D. 40/Cont/V/07, D.D. 320/V/09, D.D. 202/Cont/V/10, D.D. 78/Cont/V/11, D.D. 829/Segr. D.G./12.
[84] A seguito dell'entrata in vigore della norma di cui all'art. 2 co. 109 L. 191/09, a far data dal 1 gennaio 2010 le Province autonome di Trento e Bolzano non sono più destinatarie dei finanziamenti *ex lege* 236/93 art. 9 co. 3.

tipologia di intervento formativo (progetti di carattere collettivo e individuale). E' riportato, altresì, il dato relativo all'impiego delle risorse in oggetto per il sostegno al reddito dei lavoratori colpiti dalla crisi economica.

Si evidenzia la scelta di molte amministrazioni regionali di devolvere i fondi *de quo* al finanziamento delle politiche passive del lavoro e, in particolare, al cofinanziamento regionale dei c.d. ammortizzatori sociali in deroga sulla scia degli accordi interistituzionali siglati all'interno della Conferenza permanente per i rapporti Stato, Regioni e Province autonome del 12 febbraio 2009, 17 febbraio 2010 e 20 aprile 2011[85].

Infatti, laddove le regioni hanno deciso di utilizzare le risorse ex art. 9 co. 3 ter L. 236/93 per interventi anticrisi, hanno provveduto a riversare le stesse a beneficio delle direzioni regionali dell'Inps per il cofinanziamento della cassa integrazione guadagni e della mobilità in deroga per il periodo 2009-2012.

Tab. 5.9 Dettaglio delle risorse utilizzate dalle regioni per interventi anticrisi ex art. 9 co. 3 ter L. 236/93

Regione	Decreto di assegnazione	Risorse assegnate (€)	Risorse utilizzate anticrisi (€)
Emilia Romagna	D.D. 829/Segr.D.G./2012	7.255.854,64	7.255.854,64
Lombardia	D.D. 202/Cont/V/10	25.131.921,47	20.000.000,00
Marche	D.D. 202/Cont/V/10	3.593.759,76	3.285.866,87
	D.D. 78/Cont/V/11	1.779.037,82	965.932,64
Puglia	D.D. 107/Segr/06	8.839.983,63	814.156,84
	D.D. 202/Cont/V/10	12.413.785,87	1.905.850,00
	D.D. 829/Segr.D.G./2012	8.169.928,87	8.169.928,87
Sicilia	D.D. 107/Segr/06	9.510.648,31	9.510.648,31
	D.D. 40/Cont/V/07	14.288.966,30	14.288.966,30
	D.D. 320/V/09	12.786.037,00	12.786.037,00
	D.D. 829/Segr. D.G./2012	8.520.426,47	8.520.426,47
Toscana	D.D. 202/Cont/V/10	7.834.865,50	7.834.865,50
	D.D. 78/Cont/V/11	3.904.131,79	3.904.131,79
	D.D. 320/V/09	8.975.988,00	1.261.002,80
Veneto	D.D. 320/V/09	12.127.758,00	7.100.000,00
	D.D. 202/Cont/V/10	12.371.485,45	12.300.000,00

Fonte: elaborazione Ministero del Lavoro e PS su dati regionali

[85] Si ricorda che, a seguito dell'intesa tra Governo, Regioni e Province autonome in materia di ammortizzatori sociali in deroga e di politiche attive del lavoro per l'anno 2013, siglata il 22 novembre 2012, da gennaio 2013 il finanziamento dei c.d. ammortizzatori sociali in deroga è a totale carico dello Stato.

Analisi dei monitoraggi delle attività regionali finanziate attraverso le risorse della L. 236/93

Nel biennio 2012-2013 le Regioni hanno utilizzato primariamente le risorse *ex lege* 236/93 per finanziare la cassa integrazione dei lavoratori come stabilito nel decreto di approvazione del bilancio del fondo di rotazione. Risultano pertanto pervenuti nel corso del 2013 solo i report di monitoraggio delle attività formative finanziate relative a tre realtà, le Regioni Molise e Umbria e la Provincia di Potenza. Di seguito si riporta una sintesi di quanto contenuto in essi.

Il Molise ha finanziato, con le risorse della Legge 236/93, 23 piani aziendali per uno stanziamento di 336.650 euro pubbliche e 257.580,34 euro private.

Le informazioni fornite dal monitoraggio descrivono i dati di sintesi per le diverse tipologie di piano formativo, i dati sulle imprese beneficiarie e alcune caratteristiche dei lavoratori coinvolti. Di seguito si riportano i dati riepilogativi dei piani approvati e conclusi.

	Piani aziendali	
	Approvati	**Conclusi**
Piani formativi	23	3
Imprese coinvolte	32	3
Lavoratori coinvolti	250	30
Ore di formazione	3.800	1.032

Fonte:Elaborazioni Isfol su dati regionali

Le imprese coinvolte sono piccole imprese, di cui 13 fino a 9 addetti, 16 con 10-14 addetti, solo 3 con un numero di lavoratori da 15 a 49.I settori più interessati sono il commercio e le costruzioni.

Sono stati coinvolti in totale 250 lavoratori di cui 199 maschi e 51 femmine per lo più della fascia 35-44 anni. Si tratta di quasi tutti lavoratori italiani, 234 su un totale di 250, per lo più impiegati (124) o operai (110) assunti, con contratto a tempo indeterminato (216 sul totale) e prevalentemente in possesso di un diploma di scuola superiore o licenza media.

I soggetti proponenti sono stati per lo più le imprese (19 casi su 23), mentre tra gli attuatori troviamo gli enti di formazione. La certificazione delle competenze non è stata prevista in quasi tutti i piani, 21 su 23. Le tematiche formative dei corsi in prevalenza sulla sicurezza dei luoghi sono enumerate nella tabella seguente.

Tematica formativa	**Numero ore complessive**
Gestione aziendale amministrazione	680
Qualità	320
Informatica	520
Tecniche di produzione	100
Impatto ambientale	100
Sicurezza sui luoghi di lavoro	1.290
Marketing e vendite	280
Lingue	180
Contabilità finanza	230
Altro	100

Fonte:Elaborazioni Isfol su dati regionali

Per quanto concerne l'Umbria sono stati finanziati 7 piani formativi relativi a 74 interventi corsuali, di cui 45 realizzati in provincia di Terni e 29 in quella di Perugia. Il numero di ore effettivamente erogate è stato di 2.539, pari al 92,6% delle ore previste. Poco oltre la metà delle di imprese coinvolte sono micro-imprese (1-9 addetti), il 30,2% piccole imprese (10-49 imprese) e la restante quota di 13,2% è rappresentata da medie imprese. Circa il 30% degli addetti formati, percentuale distribuita in modo abbastanza uniforme tra le varie dimensioni dell'impresa, è composto da donne. Con riferimento al settore produttivo, quello prevalente è il commercio, seguito da industria e servizi. Quest'ultimo fa registrare il tasso più elevato di donne formate.

Nella tabella seguente si riporta la distribuzione di addetti, dipendenti donne e formati per settore di attività di impresa.

	Addetti (a)		Addetti formati(b)		Donne formate(c)		Imprese			
Settore attività	**v.a.**	**media**	**v.a.**	**Media**	**v.a.**	**Media**	**v.a.**	**%**	**b/a**	**c/b**
Agricoltura	305	43,6	146	20,8	2	0,3	7	13,2	47,9	1,4
Industria in senso stretto	168	21,0	68	8,5	26	3,3	8	15,1	40,5	38,2
Commercio	108	3,7	59	2,0	8	0,3	29	54,7	54,6	13,6
Servizi	434	54,3	175	21,9	112	14,0	8	15,1	40,3	64,0
Non indica	64	64,0	51	51,0	1	1,0	1	1,9	79,7	2,0
Totale	1.079	20,4	499	9,4	149	2,8	53	100	46,2	29,2

Fonte:Elaborazioni Isfol su dati regionali

Relativamente alle modalità formative si è fatto ricorso esclusivamente a corsi di formazione in aula: nel 62,8% con corsi di formazione esterni alle imprese. Circa i contenuti della formazione quasi la metà delle ore sono state dedicate allo sviluppo delle competenze relative alla gestione aziendale e competenze tecniche che aiutano l'impresa a migliorare la competitività del lavoro, seguite da interventi su sicurezza ed ambiente (25%), servizi alle persone (10,2%) e vendita e marketing (6,1%). Il numero significativo di corsi dedicati alla sicurezza va interpretato come possibilità per le azienda, specie micro, di cogliere l'opportunità di adempiere ad obblighi di legge senza ricorre a risorse finanziarie private.

L'età media dei partecipanti è circa 37 anni, solo il 6% si colloca oltre i 55 e il 13,8% al di sotto dei 25 anni. Più della metà dei lavoratori formati ha un livello di istruzione piuttosto basso: le donne partecipanti registrano un livello di istruzione più elevato rispetto agli uomini: il 37,6% ha un diploma di maturità (contro il 20,3% dei maschi) e il 12,7% una formazione universitaria. Le donne si contraddistinguono anche per una forte stabilità occupazionale, l'87,9% di esse hanno infatti un contratto a tempo indeterminato. Particolare il dato degli uomini che nel 62% dei casi ha un contratto a tempo determinato: ciò è dovuto alla significativa incidenza di piani nel settore agricolo con lavoratori che provengono da paesi europei extracomunitari, e che vede tradizionalmente una forte concentrazione di lavoratori con questo tipo di contratti.

Il gruppo occupazionale prevalente è quello degli operai generici (46%) seguiti dai soci di cooperativa (9,4%), da impiegati (8,4%) e da operai qualificati. Le imprese di media dimensione hanno formato il maggior numero di lavoratori (pari al 56,3%) seguite dalle piccole imprese con il 37,5% di lavoratori, mentre le micro-imprese ne hanno formato solo il 6%.

Per quanto riguarda la Provincia di Potenza i dati sono relativi a piani formativi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, finanziati in base ad un avviso regionale del 2009 in cinque specifici diversi ambiti territoriali.

Di seguito viene riportato per ogni territorio il numero delle aziende coinvolte, nonché il numero dei lavoratori occupati, il numero dei partecipanti ad almeno un progetto e gli importi finanziati.

Ambito territoriale	**Numero Aziende**	**Lavoratori occupati**	**Lavoratori partecipanti**	**Importo finanziato**
Lagonegrese	82	605	520	289.729,00
Marmo Platano	73	757	693	381.725,00
Villa D'Agri	53	493	335	204.955,00
Volture Alto Bradano	77	1.042	934	505.107,00
Alto Basento	234	3.640	2.142	1.124.740,00
Totali	519	6.537	4.624	2.506.099,00

Fonte:Elaborazioni Isfol su dati regionali

Il numero dei destinatari delle attività formative è in totale 2.946, di cui 2.122 maschi per un totale previsto di 7.352 ore corsuali: la forte prevalenza di maschi si deve alla presenza preponderante del settore edile. Hanno concluso il percorso formativo 2.811 beneficiari per un totale di 5.252 ore di corso realizzate.

Dei 71 progetti ammessi e finanziati al momento del report di monitoraggio risultavano conclusi 7 piani per un totale di 75.309,59 euro, dei restanti 64 piani, 34 sono stati solo avviati e 30 risultavano ancora da avviare.

5.4.4 Andamenti della Legge 53/00

L'art. 6 L. 53/00 prevede il finanziamento di iniziative di formazione per lavoratori occupati e non del settore pubblico e privato secondo due tipologie d'intervento:

a) progetti presentati dalle imprese che, sulla base di accordi contrattuali, prevedono quote di riduzione dell'orario di lavoro;

b) progetti presentati direttamente dai singoli lavoratori (cosiddetta formazione a domanda individuale).

La programmazione di tali progetti è a carico delle amministrazioni regionali le quali provvedono all'esecuzione attraverso l'emanazione di avvisi pubblici.

Dato il limitato budget messo a disposizione dall'articolo di legge, le regioni integrano queste risorse con quelle derivanti dall'art. 9 co. 3 L. 236/93 e dal FSE emanando un unico avviso pubblico suddiviso al suo interno in più linee d'intervento conformemente alla disciplina di ciascuna fonte di finanziamento.

Delle due tipologie di intervento di cui alle lett. a) e b), le regioni utilizzano le risorse in oggetto, prevalentemente, per il finanziamento delle iniziative formative presentate direttamente dal lavoratore e somministrate attraverso la concessione di voucher individuali da spendere presso enti di formazione accreditati. A tal proposito, alcune regioni si sono dotate di un catalogo formativo *on-line*, mentre altre regioni aderiscono al "Catalogo interregionale dei corsi di alta formazione"[86].

L'attività delle regioni[87] è finanziata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali – D.G. per le politiche attive e passive del lavoro – che a tal fine ha emanato, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, i Decreti Interministeriali n. 106\Segr. D.G.\13; n. 107\Segr. D.G.\13 e n. 108\Segr. D.G.\13 del 13 febbraio 2013 ripartendo le annualità 2010, 2011 e 2012[88]. Si da notizia, inoltre, dell'imminente emanazione del decreto interministeriale che ripartisce fra le regioni la somma di € 14.584.829,50 per l'annualità 2013. Come per il precedente Decreto Interministeriale n. 40/Cont/V/12 gli stanziamenti erariali possono essere destinati a finanziare interventi di politica attiva a favore di imprese in crisi.

Tab. 5.10 Ripartizione risorse D.I. 106\Segr. D.G.\13, D.I. 107\Segr. D.G.\13, D.I. 108\Segr. D.G.\13

Regioni/Province Autonome	D.I. 106\Segr. D.G.\13	D.I. 107\Segr. D.G.\13	D.I. 108\Segr. D.G.\13
	Euro	Euro	Euro
Piemonte	1.185.094,09	1.202.277,55	1.210.578,00
Valle D'Aosta	36.100,09	35.184,43	35.427,34
Lombardia	2.856.332,37	2.827.626,83	2.847.148,13
Bolzano	152.514,93	-	-
Trento	156.362,54	-	-
Veneto	1.391.568,07	1.407.377,24	1.417.093,45
Friuli Venezia Giulia	347.309,47	347.553,52	349.952,96
Liguria	392.904,08	395.610,31	398.341,51
Emilia Romagna	1.248.520,85	1.274.362,92	1.283.160,84
Toscana	944.807,83	949.121,48	955.674,00
Umbria	233.507,55	232.560,51	234.166,05
Marche	415.466,64	413.631,60	416.487,22
Lazio	1.507.771,07	1.496.625,55	1.506.957,92
Abruzzo	308.120,05	316.659,88	318.846,03
Molise	65.854,65	64.361,76	64.806,10
Campania	983.481,92	974.866,18	981.596,44
Puglia	784.100,51	775.773,79	781.129,56
Basilicata	114.717,57	119.283,80	120.107,31
Calabria	361.683,10	351.844,31	354.273,36
Sicilia	933.964,48	921.660,46	928.023,39
Sardegna	373.525,10	378.447,17	381.059,89
Totale	**14.793.706,00**	**14.484.829,50**	**14.584.829,50**

Fonte: elaborazioni Ministero del Lavoro e PS

[86] Il catalogo è consultabile all'indirizzo internet: www.altaformazioneinrete.it/.

[87] A seguito dell'entrata in vigore della norma di cui all'art. 2 co. 109 L. 191/09, a far data dal 1 gennaio 2010 le Province autonome di Trento e Bolzano non sono più destinatarie dei finanziamenti *ex lege* 53/00 art. 6 co. 4 e, pertanto, le risorse alle stesse assegnate risultano indisponibili.

[88] I decreti sono pubblicati sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/PubblicitaLegale/Pages/Archivio.aspx?am=1

Nel periodo in oggetto gli uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le strutture regionali, hanno provveduto ad analizzare i progetti formativi predisposti dalle regioni e a liquidare le risorse alle stesse assegnate da precedenti decreti interministeriali, risultando maggiore l'attenzione alla programmazione e alla realizzazione degli interventi ex art. 6 L. 53/00.

5.4.5 I Fondi interprofessionali

Andamento e caratteristiche settoriali e territoriali delle adesioni delle imprese

Di seguito vengono presentati alcuni dati e informazioni sull'andamento delle adesioni delle imprese e dei relativi lavoratori ai Fondi interprofessionali. Il loro dimensionamento, dipende da numerosi fattori, ad iniziare dalle dinamiche del mercato, il cui riflesso si riscontra sia nelle cosiddette cessazioni che nelle riattivazioni d'impresa, nonché dal cambiamento della normativa che impatta sulla platea dei potenziali versanti il contributo dello 0,30%. Il riflesso di tutto ciò sulle banche dati Inps (Uniemens e Dmag, quest'ultima relativa ai versamenti dei dipendenti operai del settore agricolo) non è sempre immediato e le informazioni ivi contenute necessitano di essere interpretate secondo una logica di "stratificazione" dei diversi mutamenti.

Una prima informazione riguarda lo stato delle adesioni complessivamente maturate a ottobre 2013 al lordo di tutte le imprese definite come "cessate" e di quelle considerate "sospese". Il numero complessivo delle adesioni "lorde" ammonta a poco oltre 1 milione, con un incremento rispetto al 2012 di circa il 9%. Inoltre, per una più attenta valutazione della dimensione delle adesioni si consideri anche l'aggregazione delle imprese definite cessate e sospese che hanno raggiunto a livello cumulato (ossia nei diversi anni di osservazione della banca dati) nel loro insieme circa 400 mila unità: tra di esse, oltre ad imprese effettivamente cessate, ve ne sono anche alcune che sono risultate sospese per un periodo di tempo e che hanno ripreso a versare il contributo dello 0,30%.

Tab. 5.11 Imprese aderenti, cessate e sospese (ottobre 2013; val. ass.)

Fondi	Cod. Inps	Adesioni	Cessate	Sospese
Fo.In.Coop	FOIC	33	1	7
FonArCom	FARC	103.599	14.041	13.984
Fon.Coop	FCOP	20.448	4.795	1.834
Fon.Ter	FTUS	68.553	28.156	9.999
Fond.Agri	FGRI	262	12	29
Fond.E.R	FREL	12.073	1.454	842
Fondazienda	FAZI	3.302	843	642
Fondimpresa	FIMA	178.080	31.291	15.076
Fonditalia	FEMI	45.835	3.488	7.634
Fondolavoro	FLAV	2.343	36	229
Fondo Artigianato Formazione	FART	250.244	94.558	31.228
Fondo Banche e Assicurazioni	FBCA	1.652	363	104
Fondo Formazione PMI	FAPI	55.750	18.315	8.591
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali*	FPSI	1.013	75	29
Fondoprofessioni	FPRO	55.119	12.335	5.072
For.Agri	FAGR	3.504	357	200
For.Te	FITE	173.326	57.738	19.617
Formazienda	FORM	36.806	3.336	3.731
Totale Fondi dipendenti		**1.011.942**	**271.194**	**118.848**
Fondir	FODI	5.748	1.669	235
Fondirigenti	FDIR	19.007	5.168	650
Fondo Dirigenti PMI	FDPI	734	182	25
Totale Fondi dirigenti		**25.489**	**7.019**	**910**
Totale		**1.037.431**	**278.213**	**119.758**

Nota: *Relativamente a Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali, nella banca dati Inps ci sono due codici: FISP (quello attribuito al primo DM 15 luglio 2009, n. 225 e poi sciolto) e FPSI (DM 27 settembre 2010)

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/Inps (banca dati Uniemens)

La banca dati Uniemens riporta, inoltre, sia le matricole Inps, che di fatto coincidono territorialmente con le unità produttive di riferimento, sia le partite Iva che sono univoche per impresa. Da questa edizione del Rapporto si riportano entrambi i dati: la prima colonna è indicativa delle imprese effettivamente aderenti, la seconda riporta il numero di matricole Inps e quindi coincide con le unità produttive per cui le imprese territorialmente versano il contributo dello 0,30%.

In generale si osserva come le matricole (845mila) siano il 6% in più rispetto alle imprese effettive, oltre 793mila. La differenza tra le due dimensioni varia significativamente tra Fondi, in relazione alle caratteristiche delle imprese che vi aderiscono: in particolare, per i Fondi che hanno una incidenza significativa di grandi imprese (con più unità produttive sui territori e di conseguenza più matricole Inps) lo scarto tra le due dimensioni può essere superiore anche al 10%, come il caso di Fondo Banche Assicurazioni, Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali, Fond.E.R., i Fondi per dirigenti e in misura minore Fondimpresa. Al contrario, nel caso in cui la struttura delle aderenti è caratterizzata da micro imprese vi è una coincidenza, di fatto, come nel caso di Fondo Artigianato Formazione, Formazienda e Fondoprofessioni.

Tab. 5.12 Imprese aderenti: codici fiscali e relative matricole Inps (val. ass. – ottobre 2013)

Fondi	Codici fiscali (numero imprese)	Matricole Inps (unità produttive)
FonArCom	93.687	99.262
Fon.Coop	15.121	17.771
Fon.Ter	46.798	49.334
Fond.E.R.	7.761	11.253
Fondazienda	3.054	3.157
Fondimpresa	145.672	161.713
For.Agri	3.075	3.331
Fondo Artigianato Formazione	180.369	184.080
Fondo Banche Assicurazioni	1.256	1.540
Fondo Formazione PMI	42.942	45.474
Fondoprofessioni	47.009	48.294
Formazienda	34.699	35.985
For.Te	126.356	135.837
Fonditalia	43.100	45.244
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	442	596
Fo.In.Coop	32	33
Fondolavoro	2.185	2.347
FondAgri	192	261
Totale fondi per dipendenti	**793.750**	**845.512**
Fondir	4.424	4.826
Fondirigenti	14.224	15.798
Fondo Dirigenti PMI	635	650

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/Inps (banca dati Uniemens)

Per quanto riguarda i dati relativi alle imprese del settore agricolo il versamento del contributo dello 0,30% avviene attraverso il modulo Dmag, per la dichiarazione della manodopera agricola OTI ed OTD-CI. Tali dati confluiscono in una diversa banca dati rispetto a quella Uniemens. Inoltre, le caratteristiche del lavoro agricolo, centrato su periodi stagionali, non rende agevole la contabilità della effettiva numerosità dei lavoratori versanti. In particolare, vi sono alcuni Fondi in cui la quota di imprese agricole supera l'1% delle aderenti: For.Agri e Fon.Coop[89]. Per questi ultimi sono pertanto considerati anche i dati relativi alla banca dati Dmag[90]:

- For.Agri 77.622 imprese (a ottobre 2013) e 81.951 ULA, derivati da 25.208 operai a tempo indeterminato e 81.951 operai a tempo determinato (dato aggiornato a dicembre 2012);
- Fon.Coop 961 imprese a ottobre 2013, di cui 508 aderenti anche attraverso Uniemens, e 39.227 ULA (dato aggiornato a dicembre 2012).

Nelle tabelle seguenti, ai fini dell'elaborazione puntuale delle imprese, dei territori e dei relativi dipendenti, sono state considerate tutte le matricole Inps al netto delle sole realtà registrate nella banca dati come "cessate definitivamente". Sono perciò incluse anche quelle definite in situazione di "sospensione", e "cessate provvisorie".

[89] Non è stato preso in considerazione Fond.Agri, pur presentando una quota di imprese agricole del 4,6%, in quanto attualmente commissariato e quindi non operativo: le imprese non possono più aderirvi.

[90] Per quanto riguarda i lavoratori, si fa riferimento alle cosiddette Unità Lavorative Annue (ULA) agricole. Tale Unità rappresenta la quantità di lavoro prestato nell'anno da un occupato a tempo pieno, oppure la quantità di lavoro equivalente prestata da lavoratori a tempo parziale o da lavoratori che svolgono un doppio lavoro: per tali caratteristiche le quantità di ULA non corrisponde al numero di dipendenti effettivamente coinvolti: generalmente le ULA vengono calcolate sulla base dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato (OTI) e su quelli a tempo indeterminato (OTD) in base alla seguente formula ULA=OTI + (Giornate lavorative OTD/280). Inoltre, per quanto concerne le imprese occorre considerare che vi è una quota di esse che versa il contributo dello 0,30% sia attraverso Uniemens che Dmag.

Rispetto al 2012 si registra una crescita robusta sia in termini di adesioni, 13%, che di relativi dipendenti, 8%: questa asimmetria nell'incremento tra imprese e dipendenti lascia intendere come il bacino delle nuove adesioni attinga sempre più dalle micro-imprese. Si tratta, nel complesso, di uno degli incrementi più significativi riscontrati nell'ultimo quinquennio. Ciò non si giustifica unicamente dall'attivismo naturale dei Fondi di più recente costituzione (in particolare Fonditalia, FonArCom e Formazienda), ma si lega anche al fatto che, per via dell'impiego crescente di risorse regionali per scopi diversi rispetto alla formazione e alla diminuzione di investimenti privati, i Fondi rimangano sempre più il riferimento principale per la formazione finanziata.

La conseguenza di ciò è che le oltre 793 mila imprese (845mila matricole) corrispondono ormai ad oltre il 63% delle potenziali e gli 8,9 milioni di dipendenti superano significativamente il 77% di tutti quelli del settore privato[91]. A rendere ulteriormente più dinamico il panorama si accompagna il processo di mobilità delle imprese tra i Fondi, che ha riguardato fino a ottobre 2013 oltre 103.000 unità, ossia circa il 13% del complesso delle aderenti. Si rammenta che la mobilità delle adesioni delle imprese tra Fondi è sempre stata possibile e riguarda tutte le tipologie di imprese, al contrario della portabilità parziale delle risorse che invece è stata introdotta per le medie e grandi imprese di fatto dal 2010.

[91] Il calcolo del livello di adesione, sia rispetto alle imprese potenziali che al relativo numero di dipendenti privati, viene quest'anno calcolato rispetto all'universo espresso dall'archivio Istat Asia 2010.

Tab. 5.13 Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti (val. ass. al netto delle cessazioni definitive; ottobre 2013)*

Fondi	ottobre/novembre 2013	
	Adesioni	dipendenti
FonArCom	99.262	559.887
Fon.Coop	17.771	478.511
Fon.Ter	49.334	284.658
Fond.E.R.	11.253	118.117
Fondazienda	3.157	10.305
Fondimpresa	161.713	4.143.256
For.Agri	3.331	22.124
Fondo Artigianato Formazione	184.080	668.561
Fondo Banche Assicurazioni	1.540	474.889
Fondo Formazione PMI	45.474	339.006
Fondo Professioni	48.294	157.279
Formazienda	35.985	189.108
For.Te	135.837	1.280.530
Fonditalia	45.244	189.727
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	596	44.423
Fo.In.Coop	33	251
Fondolavoro	2.347	9.267
FondAgri	261	1.106
Totale Fondi per dipendenti	**845.512**	**8.971.005**
Fondir	4.826	25.560
Fondirigenti	15.798	75.251
Fondo Dirigenti PMI	650	1.001
Totale Fondi per dirigenti	**21.274**	**101.812**
Totale	**866.786**	**9.072.817**

Nota: *I dati si riferiscono al numero di matricole di imprese aderenti al netto delle cessate definitive e al lordo delle imprese sospese delle cessate provvisorie. L'elaborazione è stata realizzata tenendo presente lo stock Inps fino al 3.11.2011 e alle cosiddette nuove adesioni.

Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/Inps (banca dati Uniemens)

L'assetto delle adesioni sul territorio continua a mutare, seppure in modo graduale. Rispetto ai primi anni di operatività dei Fondi, in cui le due aree settentrionali raccoglievano oltre 7 adesioni su 10, la mappa si avvicina sempre più all'universo effettivo di riferimento. Rispetto allo scorso anno infatti aumenta, seppure lievemente, il peso del Sud e delle Isole (27,1% rispetto al 26,7% del 2012) e del Centro (da 17,3 a 17,7%) con conseguente diminuzione delle due aree del nord, specie il Nord-Est che da tempo ha raggiunto quote di adesione difficilmente superabili: in un anno il peso delle adesioni in questa area diminuisce dal 28,5% al 27,6% perdendo, seppur di poco, il "primato" a favore del Nord-Ovest.

Tab. 5.14 Distribuzione per macro aree territoriali delle adesioni e dei lavoratori delle imprese aderenti (valori assoluti e ripartizione % per area regionale – ottobre 2013)*

Macro-area territoriale	Adesioni	Rip.%	Lavoratori	Rip. %
Nord-Ovest	233.382	27,61	3.207.771	35,76
Nord-Est	233.102	27,57	2.317.989	25,84
Centro	149.990	17,74	2.012.656	22,44
Sud e Isole	228.958	27,08	1.431.891	15,96
Italia	**845.432**	**100,00**	**8.970.307**	**100,00**

Nota:* Al netto delle imprese in cui non è presente alcun dato sul numero di lavoratori
Fonte: elaborazione Isfol su dati MLPS/Inps e Istat (Banca dati Uniemens)

I flussi finanziari

Dal gennaio 2004 al settembre 2013 l'Inps ha trasferito ai Fondi circa 4 miliardi di euro[92]. A tali risorse vanno aggiunte quelle che il Ministero del Lavoro ha conferito a titolo di *start-up* nel corso del primo triennio di attività (per un importo pari a circa 192 milioni di euro) e quelle relative ai versamenti operati dalle imprese agricole per conto dei propri operai. Quest'ultimo contributo varia in relazione all'incidenza delle imprese del settore agricolo che aderiscono ai Fondi[93].

Tab. 5.15 Risorse finanziarie trasferite dall'Inps ai Fondi interprofessionali per i dipendenti non agricoli (val. ass. in euro)*

Fondi	Risorse 2004 - 2013 (agg. settembre 2013)	Risorse 2011 (agg. settembre 2013)	Risorse 2012 (agg. settembre 2013)	Risorse 2013[94] (agg. settembre 2013)
Fo.In.Coop	6.478,92	-	5.840,82	638,10
FonArCom	57.617.184,79	12.443.326,85	18.102.774,90	3.491.720,25
Fon.Coop	168.406.758,05	24.969.568,18	26.947.315,82	4.513.210,35
Fon.Ter	137.271.960,72	16.608.394,68	14.439.231,67	2.112.246,03
Fond.Agri	59.746,68	3.010,26	48.659,46	8.076,96
Fond.E.R.	31.169.279,57	5.382.410,41	5.830.607,65	1.056.174,57
Fondazienda	2.184.620,09	511.855,72	595.209,84	60.035,80
Fondimpresa	1.876.648.797,54	273.967.578,36	318.382.894,32	55.191.979,61
Fondir	73.282.666,62	9.927.198,00	9.997.728,70	1.889.783,76
Fondirigenti	203.174.452,07	26.904.355,87	28.970.501,38	5.274.864,90
Fonditalia	9.651.527,32	2.670.517,12	4.490.816,36	927.126,10
Fondolavoro	28.508,39	-	23.244,40	5.263,99
Fondo Artigianato Formazione	254.779.698,79	33.205.106,54	32.278.539,33	5.407.976,85
Fondo Banche e Assicurazioni	201.594.118,58	49.307.606,36	52.174.440,16	9.009.471,56
Fondo Dirigenti PMI	4.958.870,54	291.538,67	290.206,86	54.945,82
Fondo Formazione PMI	195.476.854,40	25.140.987,13	21.664.555,99	3.223.591,95

[92] Come noto, i Fondi interprofessionali sono finanziati attraverso il trasferimento di una parte del contributo obbligatorio contro la disoccupazione involontaria (lo 0,30% della massa salariale lorda) versato all'Inps da tutte le imprese private con dipendenti. L'impresa, attraverso il modello Uniemens (ex DM10), sceglie a quale Fondo aderire, l'Inps, a sua volta, trasferisce le risorse al Fondo da essa indicato. Nel caso in cui l'impresa non formuli alcuna scelta le risorse restano all'Inps che le eroga in base a quanto stabilito dalla normativa vigente (in particolare si veda il paragrafo 3.2).
[93] Nello specifico si dispone dei dati relativi a For.Agri, 5,9 milioni nel biennio 2012-2013, dal 2010 complessivi circa 7,9 milioni e Fon.Coop, circa 2,62 milioni di euro per il periodo gennaio 2012-febbraio 2013 e complessivi 3,6 dal 2010.
[94] Così come specificato dall'Inps *"Il valore relativo al 2013 è un versamento a titolo di acconto erogato a tutti i Fondi. L'importo tiene conto del prelievo di 246 milioni, trattenuto per effetto dell'applicazione dell'art. 4 del D.L. 21 maggio 2013, n.54, proporzionalmente ripartito su tutti i Fondi. Alla fine dell'anno sarà effettuato il conguaglio di quanto spettante. In sede di consuntivo 2013, con la definizione dei rapporti finanziari e del saldo, si definirà la distribuzione definitiva tra i Fondi dei 246 milioni trattenuti"*.

Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali	16.460.995,44	4.366.229,21	6.254.192,22	1.390.297,91
Fondoprofessioni	48.595.056,53	7.677.918,83	7.664.112,91	1.284.697,68
For.Agri	6.366.802,88	1.457.318,53	1.587.660,27	270.298,14
For.Te	693.005.369,28	71.342.648,84	74.223.162,12	12.189.050,57
Formazienda	12.688.946,89	3.534.023,31	5.187.275,21	1.223.559,85
Totale (senza operai agricoli)	**3.993.428.694,09**	**569.711.592,87**	**629.158.970,39**	**108.585.010,75**

Nota:*Il dato comprende i seguenti versamenti ai Fondi: versamenti periodici per le aziende per le quali l'Inps ha attribuito l'intero saldo; acconti versati; saldi annuali. Tali importi potrebbero non coincidere con quelli visualizzabili attraverso la procedura 'FONDI REPORTS', in quanto le risorse potrebbero non essere state ancora assegnate ai Fondi al momento della redazione del Rapporto .
Fonte: elaborazione Isfol su dati Inps/MLPS.

Il volume delle risorse fino al 2012 cresce costantemente, fino a raggiungere i 629 milioni di euro, anche in concomitanza dell'incremento di adesioni registrato in particolare per alcuni specifici Fondi. Si rammenta che ancora nel 2012 non era presente alcun effetto relativo all'ampliamento della platea contributiva (soci di cooperativa, apprendisti e lavoratori dello spettacolo), così come stabilito dalla legge 92/2012 che istituisce l'ASpI e declinato dalla circolare Inps n.140 del dicembre 2012. Il suo effetto nel 2013 verrà, tuttavia, temperato dal prelievo dei 246 milioni che in quota parte riguarda anche i Fondi interprofessionali.
Complessivamente va osservato come cresca la polarizzazione delle risorse su pochi Fondi. Il primo assorbe ormai stabilmente oltre il 50% delle risorse e allargando lo sguardo ai primi 3, la percentuale di raccolta raggiunge ormai oltre il 70% di quella totale, tendenza che sembra confermata anche per il 2013.

Le attività dei Fondi interprofessionali: il quadro delle ultime novità

La legge n. 92/2012 di riforma del mercato del lavoro ha introdotto numerose novità normative che hanno e avranno un impatto sull'azione dei Fondi interprofessionali.
Come già descritto nei paragrafi precedenti, lo 0,30% è confluito nell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) che ha un ambito di applicazione più ampio rispetto alla precedente assicurazione contro la disoccupazione involontaria.
Infatti come illustrato nelle Circolari Inps n.128 e n.140[95], dal 1 gennaio 2013 sono obbligatoriamente assicurati all'ASpI:

- dipendenti del settore privato, indipendentemente dalla tipologia di contratto di lavoro subordinato;
- apprendisti;
- soci lavoratori di cooperativa, che abbiano stipulato con la stessa un contratto di lavoro subordinato ai sensi della legge n. 142/01 (soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, soci di cooperative della piccola pesca marittima e delle acque interne di cui alla legge n.250/58, ecc.);
- dipendenti a tempo determinato delle amministrazioni pubbliche ex art. 1, co.2, del D.lgs. n.165/01.
- soci lavoratori delle cooperative di cui al D.P.R. n. 602/70, in quanto l'art. 2, co. 38 della legge in commento, nel modificare l'art. 1, comma 1, del citato Decreto, ha aggiunto l'ASpI alle forme di previdenza ed assistenza sociale applicabili ai predetti soci;
- le categorie del personale artistico, teatrale e cinematografico, con rapporto di lavoro subordinato, stante l'abrogazione ex art. 2, co. 69, lett. c., a decorrere dal 1° gennaio 2013, dell'art.40 del RDL n. 1827/35, che escludeva tali categorie di lavoratori subordinati dalla preesistente assicurazione contro la disoccupazione involontaria.

Se per le nuove categorie di lavoratori inclusi le strategie dei Fondi Interprofessionali prenderanno forma nei prossimi anni, per gli apprendisti, invece, l'azione intrapresa è già chiara. Infatti i Fondi

[95] Circolare Inps n. 128 del 2/11/2012 e Circolare Inps n.140 del 14/12/2012.

interprofessionali hanno inserito questa categoria di lavoratori tra i beneficiari della formazione già dal 2009, anche se in via straordinaria e in deroga alla normativa fino ad allora vigente.
Rispetto all'evoluzione dei Fondi, si fa presente che il loro numero è di fatto sceso a 19, infatti il Ministero del Lavoro ha provveduto a commissariare due Fondi: Fondazienda e Fondagri[96].

Tav. 5.2 Fondi interprofessionali autorizzati e organizzazioni promotrici

Fondi interprofessionali	• Organizzazioni Promotrici
Fon.Coop Fondo per la formazione continua nelle imprese cooperative	A.G.C.I.; Confcooperative; Legacoop; Cgil; Cisl.; Uil
Fon.Ter Fondo per la formazione continua del terziario	Confesercenti; Cgil; Cisl; Uil
• **Fond.E.R.** Fondo per la formazione continua negli enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese e aziende di ispirazione religiosa	Agidae; Cgil; Cisl; Uil
Fondimpresa Fondo per la formazione continua (delle imprese)	Confindustria; Cgil; Cisl; Uil
Fondir Fondo per la formazione continua dei dirigenti del terziario	Confcommercio; Abi; Ania; Confetra; ManagerItalia; FederDircredito; Sinfub; Fidia
Fondirigenti Fondo per la formazione continua dei dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi	Confindustria; Federmanager
• **Fondo Artigianato Formazione** Fondo per la formazione continua nelle imprese artigiane	Confartigianato; Cna; Casartigiani; Cgil; Cisl; Uil; Claai
• **Fondo Dirigenti PMI** Fondo dei dirigenti delle piccole e medie imprese industriali	Confapi; Federmanager
• **Fondo Formazione PMI** Fondo per la formazione continua nelle PMI	Confapi; Cgil; Cisl; Uil
• **Fondoprofessioni** Fondo per la formazione continua negli studi professionali e nelle aziende ad essi collegate	Confprofessioni; Confedertecnica; Cipa; Cgil; Cisl; Uil
For.Te Fondo per la formazione continua del terziario	Confcommercio; Confetra; Cgil; Cisl; Uil
For.Agri Fondo per la formazione continua in agricoltura	Confagricoltura; Coldiretti; Cia; Cgil; Cisl; Uil; Confederdia
FonArCom Fondo per la formazione continua nel comparto del terziario, dell'artigianato e delle piccole e medie imprese	Cifa – Confederazione italiana federazioni autonome; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori
Fondo Banche Assicurazioni Fondo per la formazione continua nei settori del credito e delle assicurazioni	Abi; Ania; Cgil; Cisl; Uil
Formazienda Fondo per la formazione continua nel comparto del commercio, del turismo, dei servizi, delle professioni e delle piccole e medie imprese	Sistema Commercio e Impresa; Conf.s.a.l.
Fonditalia Fondo per la formazione continua nei settori economici dell'industria e piccole e medie imprese	Federterziario; Ugl
Fondo Formazione Servizi Pubblici Industriali Fondo per la formazione continua nei Servizi Pubblici Industriali	Confservizi (Asstra-Federambiente-Federutility); Cgil; Cisl; Uil
Fo.In.Coop Fondo per la formazione continua nei settori economici della cooperazione	Unci – Unione nazionale Cooperative italiane; Conf.s.a.l. – Confederazione sindacati autonomi lavoratori
Fondolavoro Fondo per la formazione continua delle Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese	Unsic – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori; Ugl

Nel biennio 2012-2013 i Fondi interprofessionali hanno previsto lo stanziamento negli avvisi per circa 560 milioni di euro, arrivando complessivamente a circa 2,5 miliardi di euro stanziati dal 2004. Nel 2013 si è assistito a un leggero incremento delle risorse messe a bando rispetto all'anno precedente, un dato importante se consideriamo la decurtazione delle risorse previste dal D.L.

[96] D.D. 827/Segr. D.G.\2012 e D.D. 413\Segr. D.G.\2013

54/13. In continuità con gli altri anni, inoltre, sono numerosi gli avvisi che esauriscono le risorse prima delle scadenze prefissate, con una domanda che supera l'offerta.

Le attività formative finanziate - I piani formativi

I dati del monitoraggio confermano la tendenza di crescita, osservata negli anni precedenti, della formazione finanziata dai Fondi interprofessionali. Tra il gennaio 2012 e il giugno 2013, infatti, sono stati approvati circa 38 mila piani formativi articolati in circa 229 mila iniziative progettuali (mediamente circa 6 per ogni piano), che prevedono oltre 2 milioni e 500 mila partecipanti appartenenti a più di 68.000 imprese. Il numero dei piani finanziati cresce in misura più che proporzionale (27%), rispetto al numero di lavoratori (7%) e di imprese coinvolte (12%): in particolare sul primo dato influisce l'incremento del numero di piani individuali e aziendali che coinvolgono in forma aggregata le piccole imprese, mentre sull'incremento di queste ultime il crescente ricorso al "conto formazione" da parte delle medie e grandi imprese. Come accennato rispetto ai piani individuali, aumentano considerevolmente sia le partecipazioni (106%), che il numero di piani approvati (46%), e, anche se in misura di gran lunga inferiore, quelli di tipologia settoriale, in risposta, evidentemente, all'esigenza delle imprese di puntare su iniziative incentrate sulle specificità del contesto settoriale, in periodo di crisi.

Tab. 5.16 Piani formativi approvati per tipologia, progetti, monte ore, lavoratori e imprese coinvolte (gennaio 2012 – dicembre 2012)

Tipologia dei piani	Piani	Progetti	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti
Aziendale	18.740	110.595	25.879	1.253.721
Individuale	2.842	5.043	2.913	10.887
Settoriale	511	5.774	6.532	69.434
Territoriale	700	12.673	11.603	95.482
Totale	**22.793**	**134.085**	**46.927**	**1.429.524**

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tab. 5.17 Piani formativi approvati per tipologia, progetti, monte ore, lavoratori e imprese coinvolte (gennaio 2013 -giugno 2013)

Tipologia dei piani	Piani	Progetti	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti
Aziendale	12.792	86.026	16.271	999.886
Individuale	1.751	5.653	1.781	10.095
Settoriale	243	1.337	1.679	36.867
Territoriale	269	1.878	2.065	27.152
Totale	**15.055**	**94.894**	**21.796**	**1.074.000**

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tab. 5.18 Piani formativi approvati per tipologia, progetti, monte ore, lavoratori e imprese coinvolte (gennaio 2012 -giugno 2013)

Tipologia dei piani	Piani	Progetti	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti
Aziendale	31.532	196.621	42.150	2.253.607
Individuale	4.593	10.696	4.694	20.982
Settoriale	754	7.111	8.211	106.301
Territoriale	969	14.551	13.668	122.634
Totale	**37.848**	**228.979**	**68.723**	**2.503.524**

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

I piani aziendali approvati nel periodo rappresentano oltre l'80% del costo totale rilevato, complessivamente oltre 1.023 milioni di euro. Il contributo medio delle imprese si attesta intorno al 38% del costo totale; tuttavia nella distribuzione tra le varie tipologie, si nota un allineamento dell'incidenza del contributo delle imprese dei piani individuali con quelli aziendali, in considerazione di una richiesta alle imprese da parte dei Fondi di un contributo diretto più consistente, anche in virtù di un allargamento della platea dei partecipanti per questa tipologia di piano, generalmente riservata per i ruoli strategici, poiché consente di finanziare iniziative mediamente più costose, specialistiche e individualizzate.

Tab. 5.19 Parametri finanziari dei piani approvati (gennaio 2012 – dicembre 2012 val. in euro e %)

Tipologia dei Piani	Costo totale	Contributo Fondi	Contributo imprese	Quota % contr. Imprese
Aziendale	533.954.106,80	318.239.174,93	215.714.931,87	40,4
Individuale	18.085.791,00	10.920.245,81	7.165.545,19	39,6
Settoriale	51.757.700,99	38.473.241,51	13.284.459,48	25,7
Territoriale	96.777.860,06	70.569.499,85	26.208.360,21	27,1
Totale	**700.575.458,85**	**438.202.162,10**	**262.373.296,75**	**37,5**

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tab. 5.20 Parametri finanziari dei piani approvati (gennaio 2012 - giugno 2013 val. in euro e %)

Tipologia dei Piani	Costo totale	Contributo Fondi	Contributo imprese	Quota % contr. Imprese
Aziendale	820.988.339,45	498.335.928,14	322.652.411,31	39,3
Individuale	27.152.833,64	16.591.162,65	10.561.670,99	39,9
Settoriale	65.430.541,71	49.454.916,62	15.975.625,09	24,4
Territoriale	110.350.802,49	81.236.758,49	29.114.044,	26,4
Totale	**1.023.922.517,29**	**645.618.765,9**	**378.303.751,39**	**37,9**

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Al 30 giugno 2013 erano pervenuti presso il sistema di monitoraggio i dati relativi a oltre 25.200 piani conclusi (poco più del 33% del totale complessivamente approvato dal gennaio 2008 in poi). Va sottolineato che il dato può considerarsi sottostimato se si tiene conto dei tempi che intercorrono tra la chiusura delle attività, la conclusione delle procedure di rendicontazione dei piani e l'effettivo invio dai parte dei Fondi dei relativi dati di monitoraggio.

Tab. 5.21 Principali caratteristiche dei piani formativi conclusi per tipologia al 30 giugno 2013 (val. ass. e %)

Tipologia dei piani	Piani	% di Piani conclusi	Progetti	Imprese coinvolte	Lavoratori partecipanti*
Aziendale	17.666	29%	61.629	73.801	2.200.161
Individuale	5.096	52%	7.303	8.103	29.212
Settoriale	1.339	46%	6.560	18.251	491.374
Territoriale	1.123	36%	5.671	25.072	595.335
Totale	**25.224**	**33%**	**81.163**	**125.227**	**3.316.083**

Nota: *Dato stimato

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Tra le finalità dei piani formativi approvati, quasi la metà di essi (il 43,8%) è dedicato al *Mantenimento/aggiornamento delle competenze,* in leggero aumento rispetto allo scorso anno, seguita dalla *Competitività di impresa/Innovazione* con il 27,3% con una diminuzione di più di un punto percentuale rispetto all'anno precedente; mentre un dato in forte aumento è rappresentato dalla finalità *Formazione ex lege (obbligatoria)* che arriva al 12,7% rispetto al 5,3% nel 2012 con una partecipazione dei lavoratori al 22,9% superiore anche a quella della *Competitività di impresa/Innovazione* (22%).

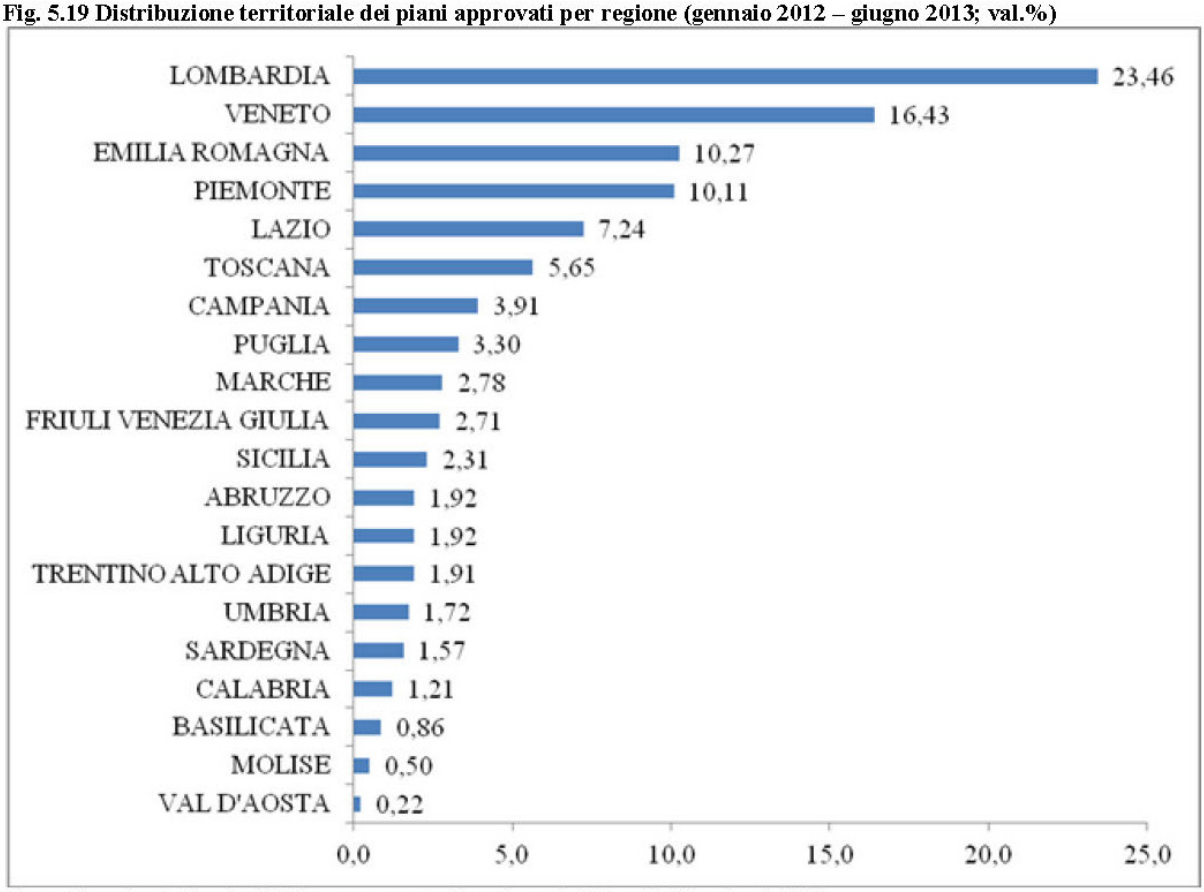
Tab. 5.22 Distribuzione delle finalità dei piani approvati rispetto ai piani, alle imprese coinvolte e ai lavoratori partecipanti (gennaio 2012 – giugno 2013; val. %)

Finalità	Piani approvati	Partecipazioni dei lavoratori
Competitività d'impresa / Innovazione	27,3	22,0
Competitività settoriale	7,3	7,0
Dato non dichiarato	0,0	0,2
Delocalizzazione/Internazionalizzazione	1,2	1,2
Formazione ex-lege (obbligatoria)	12,7	22,9
Formazione in ingresso	1,8	3,2
Mantenimento occupazione	1,6	3,5
Mantenimento/aggiornamento delle competenze	43,8	37,0
Mobilità esterna, outplacement, ricollocazione	0,2	0,7
Sviluppo locale	4,1	2,3
Totale	**100,0**	**100,0**

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

L'incidenza territoriale dei piani approvati conferma in buona sostanza la distribuzione delle adesioni ai Fondi interprofessionali nelle diverse regioni, seppure alcuni di essi continuino a riservare una quota in funzione di riequilibrio, soprattutto in favore del Centro e del Mezzogiorno, come è il caso del Lazio e della Campania.

Fig. 5.19 Distribuzione territoriale dei piani approvati per regione (gennaio 2012 – giugno 2013; val.%)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro risulta anche quest'anno la tematica più ricorrente nei progetti costituenti i piani, in incremento di circa 12 punti percentuali rispetto allo scorso anno, essendo presente in quasi la metà dei progetti (il 42,3%) e coinvolgendo il 45,9% dei lavoratori. Questo è il risultato di un'azione di promozione dei Fondi interprofessionali su tale tematica, a cui hanno dedicato specifici e numerosi avvisi. E' inoltre naturale che questo dato sia influenzato molto da quei Fondi che hanno al loro interno una forte componente di imprese del settore manifatturiero o delle costruzioni, dove la sicurezza rappresenta non solo una forma di tutela nei confronti dei lavoratori ma anche fattore di competitività e qualità dell'impresa stessa.
In calo, ma con un peso comunque rilevante, si confermano le tematiche di tipo trasversale come *lo sviluppo delle abilità personali, e la gestione aziendale* (complessivamente hanno riguardato oltre il 23,5% delle partecipazioni). Diminuiscono, inoltre, le tematiche di base come l'informatica e le lingue straniere che complessivamente passano dal 17,7% dello scorso anno al 14,2% di quest'anno per il dato relativo ai progetti.

Tab. 5.23 Frequenza delle diverse tematiche formative nei progetti costituenti i piani approvati e nella partecipazione dei lavoratori (gennaio 2012– giugno 2013; val. %)

Tematica	Progetti costituenti i piani	lavoratori coinvolti
Conoscenza del contesto lavorativo	1,3	5,5
Contabilità, finanza	1,8	2,3
Dato non dichiarato	0,0	0,1
Gestione aziendale (risorse umane, qualità, ecc) e amministrazione	11,6	9,5
Informatica	6,7	4,3
Lavoro d'ufficio e di segreteria	0,5	0,3
Lingue straniere, italiano per stranieri	7,5	3,4
Salute e sicurezza sul lavoro	42,3	45,9
Salvaguardia ambientale	2,3	1,5
Sviluppo delle abilità personali	13,4	14,0
Tecniche e tecnologie di produzione dell'agricoltura, della zootecnica e della pesca	0,2	0,2
Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni	7,4	4,4
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi economici	0,5	2,1
Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di servizi sanitari e sociali	0,8	1,4
Vendita, marketing	3,8	5,2
Totale	**100,0**	**100,0**

Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

La percentuale delle iniziative di brevissima durata (fino a 8 ore) ha subito, rispetto allo scorso anno un forte incremento arrivando al 46,1%, in aumento anche i percorsi tra le 8 e 16 ore (22,8%). Il 70,7% dei lavoratori ha partecipato, quindi, ad iniziative formative di durata fino a 16 ore. In questo caso sono diversi i fattori che concorrono al finanziamento di progetti di breve durata. Da una parte i percorsi formativi dedicati alla sicurezza[97], dall'altra l'azione di alcuni Fondi interprofessionali nel promuovere avvisi specifici dedicati ad una formazione di tipo più seminariale.

[97] Dal testo dell'Accordo per la formazione dei lavoratori: durata minima in base alla classificazione dei settori di cui Allegato 2 (Individuazione macrocategorie di rischio e corrispondenze ATECO 2002-2007): 4 ore per i settori della classe di rischio basso; 8 ore per i settori della classe di rischio medio; 12 ore per i settori della classe di rischio alto.

Tab. 5.24 Durata dei progetti costituenti i piani approvati (gennaio 2012 – giugno 2013; val. %)

Classi di durata	Progetti costituenti i piani	Partecipazioni di lavoratori
Fino a 8 ore	46,1	48,2
Da 8 a 16 ore	22,8	22,5
Da 16 a 24 ore	9,7	7,1
Da 24 a 32 ore	7,4	4,9
Da 32 a 48 ore	7,4	5,0
Da 48 a 64 ore	1,3	1,7
Da 64 a 80 ore	1,0	0,9
Superiore a 80 ore	1,2	0,9
Dato mancante	3,1	8,8
Totale	**100,0**	**100,0**

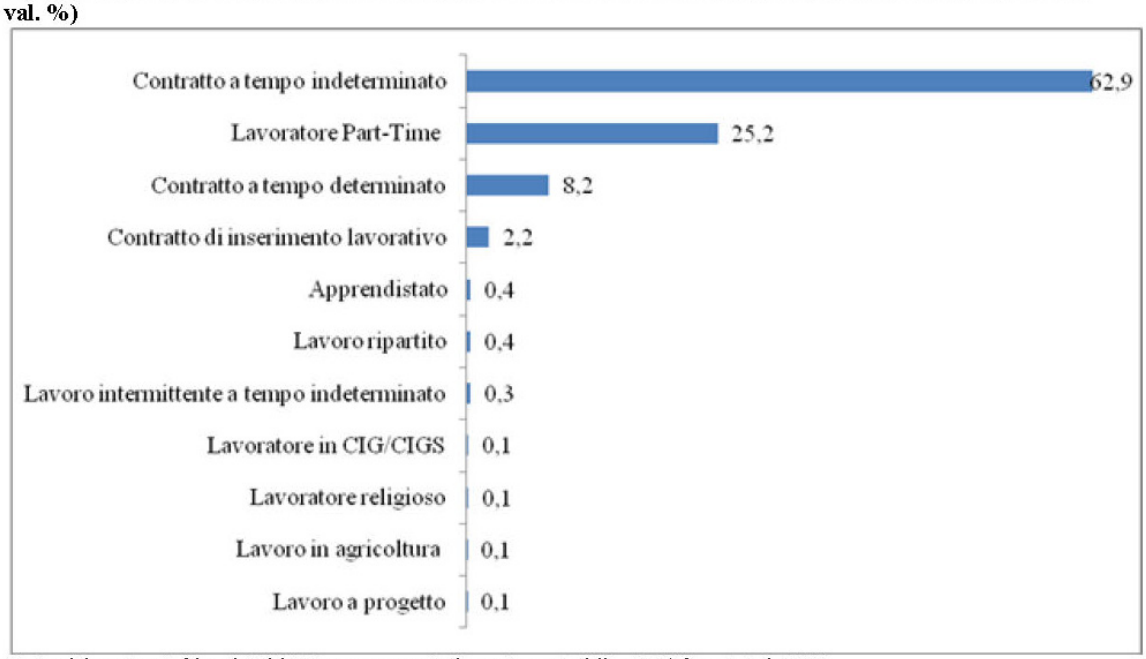
Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

Le caratteristiche dei lavoratori e delle imprese coinvolte[98]

L'analisi delle partecipazioni alle iniziative di formazione, che si fonda sulle informazioni contenute nei piani conclusi trasmessi al 30 giugno 2013, risente dell'elevato numero di piani del settore terziario, improntandone alcune caratteristiche tipiche di alcuni comparti, come il commercio e i servizi alle imprese e alle persone.

Questa connotazione è, per esempio, rilevabile se si analizza la tipologia contrattuale. Naturale la prevalenza di lavoratori con contratto a tempo indeterminato (62,9%), significativa è anche l'elevata quota di formati con un rapporto di lavoro a tempo parziale (25,2%), tipico delle imprese del terziario, in particolare commercio. In aumento anche il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato dal 5,9% all'8,2% di quest'anno.

Fig. 5.20 Tipologia contrattuale dei lavoratori coinvolti nella formazione (piani conclusi al 30 giugno 2013, val. %)



Fonte: elaborazione Isfol su dati del Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

[98] I dati sulle caratteristiche dei partecipanti (lavoratori e imprese) si riferiscono ai circa 25.224 piani formativi conclusi tra il gennaio 2008 il giugno 2013.

Come già messo in evidenza negli scorsi anni i Fondi interprofessionali hanno dedicato risorse importanti a contrasto della crisi a favore di percorsi formativi per i lavoratori in cassa integrazione, ordinaria, straordinaria e in deroga, per gli apprendisti e per i lavoratori a progetto.
Se il dato aggregato non rileva percentuali significative riguardanti queste categorie di lavoratori, da un'analisi più approfondita per annualità emergono invece dei dati interessanti.
In particolare il 2010 è stato un anno che ha visto una significativa presenza di lavoratori in Cig/Cigs, concentrandosi ben il 36% di tutti i lavoratori in Cig/Cigs presenti nel sistema di monitoraggio. Non a caso il 2009 e il 2010 sono stati anni in cui si sono maggiormente concentrati gli avvisi specificatamente dedicati a questa tipologia contrattuale.
Nel 2011, invece, l'incremento ha riguardato soprattutto apprendisti e lavoratori con contratto di inserimento; se infatti nelle annualità precedenti i lavoratori erano poche centinaia, nel 2011 si è concentrato il 40% di tutti gli apprendisti e il 60% dei lavoratori con il contratto di inserimento. Per i lavoratori a progetto è stato il 2012 l'anno con il maggior incremento, con il 46% di tutti i lavoratori a progetto formati dal 2008.
Un ulteriore approfondimento riguarda i lavoratori disoccupati che sono formati esclusivamente dai Fondi per i dirigenti e sono concentrati soprattutto nel 2011. Anche questo dato rispecchia l'azione dei Fondi che hanno inserito questa categoria di lavoratori all'intero dei destinatari della formazione.
La partecipazione è sostanzialmente bilanciata tra le classi d'età centrali, con una prevalenza degli appartenenti alla classe 35-44 anni, anche se si registra un discreto incremento nelle classi più giovani 20-24 anni. Ancora scarsa, e in leggera flessione, è la partecipazione dei lavoratori più anziani. Rispetto allo scorso anno, nel complesso, i dati non hanno subito variazioni significative.
Per quanto riguarda il livello di istruzione dei formati il dato è bilanciato tra lavoratori con basso titolo di studio (il 44% se consideriamo licenza media e qualifica professionale) e lavoratori con diploma e titoli universitari raggiungono (il 46%), con un aumento del 3% di quest'ultimi rispetto allo scorso anno.
L'andamento della partecipazione femminile è anche quest'anno in crescita, soprattutto tra i ruoli esecutivi e generici, mentre rimane molto marginale nei ruoli apicali come dirigente e quadro. Questo continua a essere coerente con le caratteristiche del mercato del lavoro, dove l'occupazione femminile in ruoli chiave risulta essere una tra le più basse d'Europa.
Nei piani conclusi si nota una significativa presenza di grandi imprese (oltre 250 dipendenti) che rappresentano quasi il 27,7% delle formate: si rammenta infatti che questa classe dimensionale di impresa tra le aderenti costituisce circa lo 0,4%. Rispetto allo scorso anno, inoltre, è notevolmente aumentata la percentuale proprio della classe 500 dipendenti e oltre, passata dal 15,5% al 21,3%. In leggero aumento anche la presenza delle micro e piccole imprese (tra 1 e 49 dipendenti) che rappresentano poco più del 51%.

5.4.6 Gli sviluppi dei processi di integrazione tra le risorse a supporto della formazione continua

La necessità di integrare risorse destinate alla formazione continua di lavoratori e imprese si fa sempre più necessario in un momento di perdurante crisi economica come quella che il nostro paese sta attraversando da diversi anni.
Sono noti, infatti, gli sforzi del Ministero del lavoro per fronteggiare le continue richieste di risorse per la cassa integrazione, straordinaria e in deroga. La legge 236/93 e la Legge 53/00 da strumento di finanziamento della formazione continua sono diventate, temporaneamente, uno strumento di finanziamento delle politiche passive.
La tavola seguente riepiloga quale sia stata l'evoluzione degli strumenti a disposizione del sostegno della formazione continua dal 2007 ad oggi. In essa vengono considerati non solo i target, che come

si osserva subiscono un evidente allargamento nelle potenzialità di azione, ma anche le risorse, che in buona parte, provengono prevalentemente dal gettito dello 0,30% del monte stipendi lordi dei dipendenti dei settori economici privati, originariamente gli unici destinatari della formazione.

Tav. 5.3 Schema sulle fonti e target per la formazione continua dei lavoratori

Fonti finanziarie	Dispositivi normativi originari	Soggetti gestori delle risorse	Valore finanziario annuo destinato al sostegno della FC	Tipologia di lavoratori destinatari di supporti alla formazione previsti alla normativa del 2007	Tipologia di lavoratori destinatari di supporti alla formazione previsti dalla normativa
Quota dello 0,30%* del reddito lordo dei lavoratori privati	Legge 236/93	Regioni e PP.AA.	100 milioni*	- Lavoratori coinvolti in processi di mobilità, collocati in cassa integrazione straordinaria; - lavoratori con contratti atipici (DL n.276/03); - lavoratori dipendenti del settore privato (esclusi lavoratori dei servizi pubblici locali e del settore agricolo)**	- Lavoratori percettori di ammortizzatori sociali (anche in deroga) destinatari anche di sola indennità (politica passiva); - lavoratori comunque colpiti dalla crisi (anche disoccupati); - lavoratori con contratti atipici (DL n. 276/03); - lavoratori dipendenti del settore privato (incluso il settore agricolo)*.
Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del DL 20 maggio 1993, n. 148, convertito con modificazioni dalla Legge 19 luglio 1993, n. 236	Legge 53/00	Regioni e PP.AA.	14,6 milioni***	Lavoratori occupati (in realtà le Regioni destinano le risorse ai soli dipendenti privati)	Lavoratori occupati, anche con interventi in funzione anti-crisi. (in realtà le Regioni destinano le risorse ai soli dipendenti privati)
Diverse fonti, tra le quali quota dello 0,30%* del reddito lordo dei lavoratori privati	FSE	Regioni e PP.AA. (e Province a cui è stata conferita la delega sulla formazione continua)	400 milioni**** (stima annua su Asse Adattabilità)	Tutti i lavoratori (dipendenti e indipendenti)	Tutti i lavoratori pubblici e privati, inclusi indipendenti (dal 2009 la gran parte delle risorse sono destinate a iniziative di formazione per i lavoratori con trattamenti di sostegno in deroga - Cassa integrati e in mobilità)
Quota dello 0,30%* del reddito lordo dei lavoratori privati	Legge 388/00	Fondi interprofessionali	550 milioni (stima delle risorse destinate alla sola formazione)	Lavoratori dipendenti del settore privato	- Lavoratori dipendenti del settore privato; - soci di cooperativa; - collaboratori a contratto; - apprendisti; - lavoratori dello spettacolo; - lavoratori beneficiari di misure a contrasto della crisi.

Per la 236/93: * si fa rifermento al D.D. 829/12 che stanzia risorse relative all'annualità 2012, mentre per il 2013 il Ministero del Lavoro non ha previsto il finanziamento della L.236/93 (vedi par.3.3);** si fa rifermento al D.D. 40/07. Per la 53/00:*** si fa riferimento al D.I. 108/Segr.D.G./13. Per il FSE **** Si riferiscono al cofinanziamento statale dei programmi operativi FSE a carico del Fondo di rotazione, in cui confluisce anche i 2/3 circa dello 0.30% non destinato ai Fondi interprofessionali (stimato in circa 150 milioni di euro per il 2011). La legge 183/87 ha istituito il Fondo di Rotazione presso il Ministero del Tesoro.

Alle risorse in precedenza stimate dello 0,30%, a partire dal 2013 andranno aggiunte quelle derivate dall'ulteriore ampliamento della platea dei lavoratori versanti così come previsto dalla Legge 92/2012: in primo luogo gli apprendisti.
Come già osservato nel Rapporto sulla formazione continua 2012, alcune considerazioni rimangono costanti. Nei fatti:

- all'ampliamento della platea dei beneficiari non è seguito un altrettanto allargamento di risorse rese disponibili per alcune categorie di lavoratori che non prevedono alcun versamento specifico per la formazione, quali in particolare i collaboratori;
- il richiamo legislativo di intervento integrato su situazioni di emergenza (ad esempio cassa integrati in deroga), pur agendo in funzione di doveroso argine alla crisi, sottrae inevitabilmente risorse, a parità delle stesse, alla formazione per l'anticipazione e il rilancio del sistema produttivo. Ne sono una prova i minori stanziamenti che, in particolare le Regioni hanno concentrato su iniziative a domanda individuale, ma soprattutto il sostanzioso spostamento di risorse che si è osservato dalla legge 236/93 a copertura delle indennità dello stato di cassa integrazione e mobilità in deroga. Solo i Fondi interprofessionali hanno in parte bilanciato tale tendenza;
- alcune categorie di lavoratori del sistema economico privato, quali imprenditori e lavoratori autonomi, (in particolare le professioni non regolamentate), nonché coadiuvanti famigliari, continuano a rimanere con minori sostegni.

Una ulteriore considerazione riguarda il Fondo Sociale Europeo che nel 2013, di fatto, è rimasta la sola fonte di finanziamento che potrà essere utilizzata dalle Regioni per favorire i processi di integrazione con i Fondi interprofessionali.
Tutto ciò in qualche modo stride se si considera, come in particolare accade nelle policy di molti paesi comunitari, la formazione come una delle principali opportunità per accrescere l'adattabilità e la competitività delle imprese e dei lavoratori e a un tempo come uno strumento anticiclico rispetto al periodo economico attuale. In particolare una formazione pensata in modo integrato e progettata globalmente, che non sia destinata solo ai dipendenti, ma che coinvolga in prima persona i titolari di impresa diviene strategica se si guarda alle caratteristiche del sistema produttivo italiano caratterizzato da piccole e micro imprese.
Alcuni Fondi interprofessionali (Fondoprofessioni, Fondo Formazione PMI, Fondartigianato, Fon.Ter) hanno previsto, infatti, la possibilità di far partecipare ai piani formativi finanziati dal Fondo i titolari di impresa ed altre figure professionali escluse dal contributo dello 0,30% come i lavoratori autonomi inclusi i titolari o i coadiuvanti familiari. Le strade scelte sono di due tipologie:

- considerare questi partecipanti come uditori, ma senza riconoscimenti formali, opzione seguita da molto tempo;
- farli partecipare a fronte della corresponsione di un apposito contributo, misura recente adottata soprattutto nei confronti dei titolari.

In questo senso, inoltre, vanno visti gli accordi che si sono sviluppati a livello regionale, negli ultimi anni, tra amministrazioni locali e singoli Fondi interprofessionali. Tra gli obiettivi previsti ci sono, da una parte, la creazione di interventi unitari che individuino tra le diverse fonti di finanziamento le necessarie complementarietà per consentire l'accesso alle opportunità formative di tutti i lavoratori e degli imprenditori, dall'altra la promozione di un'offerta formativa in cui i contenuti possano condurre alla certificazione delle competenze apprese.
Come noto a partire dall'Accordo Tripartito tra Ministero del Lavoro, Regioni e Parti sociali dell'aprile del 2007, il processo di integrazione nei territori si è contraddistinto in diverse fasi, ciascuna caratterizzata da peculiarità:

a. *Stipula di accordi quadro tra regioni e Parti sociali* – Questa fase, originata dall'Accordo Tripartito, ha visto la stipula di accordi che hanno declinato sul piano territoriale i punti definiti a livello nazionale. Ad oggi, sono stati stipulati accordi in 9 regioni: Veneto, Emilia Romagna,

Toscana, Lazio, Liguria, Marche, Umbria, Campania e Puglia. Accordi che hanno caratteristiche simili e hanno istituito, generalmente, Osservatori ad hoc o Tavoli comuni per la condivisione di informazioni utili alla programmazione delle attività inerenti la formazione continua.

b. *Accordi operativi tra regioni, e in alcuni casi province con delega alla formazione continua, e singoli Fondi (fase 2008–2013)* – Tali accordi (se ne riportano alcuni nella Tavola seguente) sono stati avviati anche con l'esigenza di concentrare risorse di diversa provenienza per favorire interventi integrati di politiche attive e passive a contrasto della crisi, generalmente rivolti a lavoratori in Cassa integrazione guadagni non solo in deroga, in mobilità o con contratti a termine delle imprese aderenti. Gli accordi di natura bilaterale sono stati stipulati anche in ambiti territoriali in cui in precedenza non era stato siglato alcun accordo generale, come definito al punto precedente. Nei casi già sperimentati, in genere, le parti definiscono ciascuna una quota (normalmente paritaria) di finanziamento per la formazione delle imprese, che può essere così rivolta contemporaneamente sia agli stessi imprenditori o lavoratori autonomi che collaborano in impresa (prevalentemente fondi FSE disposti dalle Regioni o Province) che ai dipendenti (attraverso i Fondi interprofessionali), cercando di seguire in tal modo una logica si intervento complementare e meno addizionale.

Tav. 5.4 Accordi bilaterali tra Regioni e Fondi interprofessionali stipulati tra il 2009 e il 2012

Regione	Fondo interprofessionale
Emilia Romagna	For.Te (15/12/2010) Fon.Ter (27/02/2012) Fondoprofessioni (13/09/2012) Fondir (15/11/2012) Fondartigianato (8/07/2013)
Liguria	Formazienda (9/02/2012) Fondirigenti (23/04/2012) Fondir (9/07/2012)
Marche	Fondoprofessioni (27/07/2012) Fon.Ter (7/09/2012)
Toscana[99]	Fondimpresa (23/11/2009) Fon.Coop (23/11/2009) Fondartigianato (23/11/2009)

[99] Tali accordi derivano dall'attuazione del Protocollo del 30 giugno 2009 in merito all'intervento dei Fondi interprofessionali sulla formazione dei lavoratori sospesi per CIG in deroga.

CAPITOLO VI

I dispositivi a contenuto formativo per l'inserimento dei giovani

6.1 I numeri dell'apprendistato e l'attuazione del Testo Unico dell'Apprendistato[100]

L'analisi contenuta nel XIV Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato elaborato dall'Isfol in collaborazione con il Ministero del Lavoro e con l'Inps, si concentra sull'avanzamento della regolamentazione e dell'attuazione del d.lgs. 167/2011 nel corso del 2013 e descrive le novità introdotte in materia di apprendistato professionalizzante dal decreto legge 76/2013 (convertito con modificazioni in Legge 9 agosto 2013, n. 99) nonché le Linee guida per l'apprendistato professionalizzante approvate in Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome il 17 ottobre 2013. Sotto il profilo quantitativo, l'analisi presenta un set ormai consolidato di dati sugli interventi formativi realizzati nel corso del 2012, riportando i dati sull'evoluzione dell'occupazione in apprendistato e sui numeri dei rapporti di lavoro avviati, trasformati e cessati nel triennio 2010-2012, anche attraverso i dati desumibili dall'archivio INPS delle denunce retributive mensili (Emens). L'ultima parte del Rapporto si concentra sull'esame del sistema pubblico di formazione per l'apprendistato, che coinvolge anche i tutor aziendali.

6.1.1 L'implementazione del nuovo quadro normativo definito dal TUA nel 2013

Il XIV Rapporto di monitoraggio fa il punto sullo stato di implementazione e sulle tendenze rilevate nelle regolamentazioni regionali e nelle discipline contrattuali dell'apprendistato con riferimento all'anno 2013.
Sotto il profilo delle disposizioni affidate alla regolazione collettiva, l'analisi, svolta su circa 30 Accordi e CCNL stipulati nel 2013, consente di confermare che la tipologia regolamentata in misura prevalente è l'apprendistato professionalizzante. Un'attenzione solo residuale ricevono le altre due tipologie: tre Accordi/CCNL dedicano attenzione all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale; solo pochi riferimenti all'apprendistato di alta formazione e ricerca sono presenti di norma negli Accordi/CCNL, per lo più ripresi dal Testo Unico dell'Apprendistato.
Sul fronte delle amministrazioni regionali/provinciali, l'attività di monitoraggio evidenzia per il 2013 un buon livello di avanzamento della regolamentazione in materia di **apprendistato professionalizzante**. Tutte le Regioni e le Province Autonome hanno disciplinato questa tipologia di apprendistato e hanno definito le norme generali per l'attuazione dell'offerta pubblica di formazione sulle competenze di base e trasversali. Nella maggior parte delle Regioni (16) è già attiva un'offerta formativa destinata ai giovani assunti in apprendistato.
Generalmente le discipline regionali prevedono la possibilità di erogare la formazione di base e trasversale all'interno dell'impresa e, talora, sono promosse e sostenute metodologie di formazione a distanza/e-learning. Al fine di rendere maggiormente uniformi le regolamentazioni regionali dell'apprendistato professionalizzante sull'intero territorio nazionale, le Regioni e le Province

[100] il paragrafo riporta informazioni contenute nel XIV Rapporto di monitoraggio dell'apprendistato, realizzato dall'ISFOL in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e con l'INPS a partire dalle informazioni fornite dalle Regioni e Province Autonome *(Monitoraggio sull'Apprendistato – XIV Rapporto,* Isfol dicembre 2013)

Autonome hanno definito una proposta di Linee Guida (approvata in Conferenza Stato-Regioni nel febbraio 2014), che disciplina l'offerta formativa per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali, prevedendo una durata inversamente proporzionale al titolo di studio posseduto dagli apprendisti.

Tra le tendenze più significative si segnala come alcuni sistemi regionali si stiano orientando ad offrire una pluralità di servizi a supporto delle imprese. Affidati agli enti di formazione o agli Enti Bilaterali, tali servizi riguardano: assistenza per la progettazione del Piano Formativo Individuale, supporto per l'erogazione della formazione in azienda, attività di consulenza per il monitoraggio, valutazione e attestazione della formazione erogata, affiancamento per la gestione degli adempimenti amministrativi/contrattuali connessi all'attivazione del contratto di apprendistato, bilancio delle competenze.

Pressoché tutte le Regioni hanno disciplinato l'**apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale** (eccetto Valle d'Aosta e Lazio), prevedendo un impegno formativo che va da un minimo di 400 fino a 990 ore annue – durata prevista per i corsi di IeFP a tempo pieno – e strutturando la formazione rispetto al luogo e alle modalità di erogazione (interna o esterna all'azienda, strutturata o non strutturata) e con una articolazione che tiene conto dell'età dell'apprendista: ai maggiorenni viene data la possibilità di abbreviare il percorso formativo.

Tavola 6.1 L'articolazione della formazione in Apprendistato per la qualifica e il diploma

	Formazione strutturata e non, ore annue	
Regioni e P.A.	**15-17 anni**	**18 – 25 anni**
Piemonte	990 ore di formazione	790 ore di formazione
	Per il diploma professionale: 950 ore di formazione	
Lombardia	400 ore annue di formazione esterna o interna + 52 ore riservate ad azioni di supporto + ore integrative per gli apprendisti privi del titolo di studio del I ciclo di istruzione	
Veneto	440 ore di formazione strutturata	440 ore di formazione strutturata
P.A. di Trento	460 ore annue per 3 anni per la qualifica. Per i giovani che vogliono accedere al diploma professionale: 460 ore per 2 anni.	
P.A. di Bolzano	400 ore annue di formazione formale	400 ore annue di formazione formale
	Al quarto anno di apprendistato per il diploma professionale si prevedono ulteriori 400 ore	
Friuli Venezia Giulia	500 ore di formazione strutturata	400 ore di formazione strutturata
Liguria	990 ore di formazione	990 ore di formazione
Emilia Romagna	1.000 ore di formazione formale	400 ore di formazione
Toscana	990 ore di formazione.	600 ore di formazione
Abruzzo	700 ore	400 ore
Molise	1000 ore di formazione	
Sardegna	990 ore di formazione per una qualifica di I livello e 900 ore di formazione per il II livello	

A fronte di una regolamentazione pressoché totale dello strumento sul territorio, soltanto in un numero limitato di Regioni/P.A. è disponibile una offerta formativa (7). Un numero anche minore di amministrazioni (Piemonte, Lombardia, Veneto e Provincia Autonoma di Bolzano) ha avviato nel corso del 2013 interventi formativi per l'acquisizione di una qualifica di operatore professionale in esercizio di apprendistato, coinvolgendo circa 1.300 giovani (1.089 della P.A. di Bolzano). La formazione per questi apprendisti non è attiva pur essendo stata regolamentata e, laddove disponibile, il volume delle assunzioni non consente per ora di avviare interventi formativi.

Rispetto all'**apprendistato di alta formazione e di ricerca**, lo stato di avanzamento delle regolamentazioni regionali a fine 2013 risulta il seguente:

- 16 Regioni/P.A. hanno recepito le nuove disposizioni normative dettate dal d.lgs. 167/2011;
- di queste, 6 Regioni/P.A. hanno dato attuazione ai percorsi di apprendistato di alta formazione (Piemonte, Lombardia, Veneto, Emilia Romagna, Sicilia) e di ricerca (P.A. di Trento), mentre nella P.A. di Bolzano è attivo dal 2003-04 un programma di alternanza studio–lavoro, denominato "Studenti in attività", per l'acquisizione di una laurea di I livello.

Dall'analisi degli Accordi e dei provvedimenti emanati a livello regionale si conferma una destinazione preferenziale di questa tipologia di apprendistato al conseguimento di titoli universitari, in particolare master e dottorati di ricerca, ma il numero dei giovani coinvolti rimane ancorato a qualche centinaio. Minore attenzione riscuotono i percorsi per il conseguimento dei titoli di laurea triennale e/o magistrale; allo stesso modo trova conferma la difficoltà di avviare strade nuove che colleghino questa forma di apprendistato con i titoli del ciclo secondario o dell'istruzione tecnica superiore, come previsto di recente dalla legge n. 128/2013.
Al fine di promuovere l'avvio dei percorsi di apprendistato di alta formazione, il Ministero del Lavoro continua a sostenere il programma *Formazione e Innovazione per l'Occupazione "Scuola&Università"* gestito da Italia Lavoro. Le imprese ricevono un contributo pari a 6 mila euro per ogni contratto di apprendistato a tempo pieno e 4 mila euro quelli a tempo parziale per almeno 24 ore settimanale. Anche alcune Regioni/P.A., come l'Emilia Romagna e la P.A. di Trento, hanno introdotto incentivi per le assunzioni e/o la prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.
Una tipologia di apprendistato di alta formazione prevista dal Testo Unico, ma ancora poco conosciuta, è il **contratto di apprendistato di ricerca** per l'assunzione di giovani diplomati o laureati, finora disciplinato soltanto dalla P. A. di Trento e dalla Regione Marche.
Per la P.A. di Trento si tratta di una forma di apprendistato collegata alla realizzazione di un progetto di ricerca di durata biennale, prorogabile di ulteriori 12 mesi nel caso di valutazione positiva di un progetto di internazionalizzazione presentato dall'impresa. L'azienda s'impegna ad assicurare una formazione interna non inferiore a 320 ore annue, erogabili mediante affiancamento da parte del responsabile di ricerca dell'azienda e/o attraverso esperti esterni, anche ricorrendo a Enti di ricerca, pubblici o privati.
Nella regione Marche è previsto uno stretto raccordo tra l'impresa che assume l'apprendista e l'istituzione formativa o di ricerca, che si fa garante della parte didattica e scientifica del progetto. La durata del contratto va da un minimo di sei mesi a un massimo di quattro anni, sulla base degli obiettivi del progetto di ricerca previsti nel PFI. Non viene indicato un monte ore specifico di formazione da erogare.

6.1.2 I numeri dell'occupazione in apprendistato nel 2012

La situazione di recessione di questi ultimi anni ha continuato a manifestare nel corso del 2012 i suoi effetti con pesanti ricadute sul mercato del lavoro ed in particolare sull'occupazione giovanile. Il **numero medio annuo dei rapporti di lavoro in apprendistato** è stato di 469.855 (Tab. 6.1), in flessione del 4,6% rispetto all'anno precedente. E' l'Italia Centrale che presenta la flessione più alta (-5,9%), mentre il dato sul Mezzogiorno segnala una contrazione non troppo lontana dalla variazione media delle ripartizioni settentrionali (-4,2%).

Tab. 6.1 - Numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per ripartizione geografica di lavoro: valori assoluti e variazione % su anno precedente - anni 2010-12

	Valori Assoluti (medie annuali)			Variaz.% su anno preced.	
	2010	**2011**	**2012***	**2011**	**2012***
Piemonte	45.407	42.060	40.371	-7,4%	-4,0%
Valle d'Aosta	1.726	1.710	1.569	-0,9%	-8,2%
Liguria	18.022	17.377	16.394	-3,6%	-5,7%
Lombardia	88.553	81.471	77.894	-8,0%	-4,4%
Trentino Alto-Adige	10.505	9.886	9.303	-5,9%	-5,9%
Bolzano-Bozen	*4.206*	*4.084*	*4.025*	*-2,9%*	*-1,4%*
Trento	*6.300*	*5.802*	*5.278*	*-7,9%*	*-9,0%*
Veneto	65.395	61.996	59.506	-5,2%	-4,0%
Friuli Venezia Giulia	10.717	9.775	9.145	-8,8%	-6,4%
Emilia Romagna	51.008	49.021	47.545	-3,9%	-3,0%
Toscana	46.985	44.526	40.962	-5,2%	-8,0%
Umbria	14.390	13.100	11.803	-9,0%	-9,9%
Marche	23.607	21.863	19.978	-7,4%	-8,6%
Lazio	51.674	48.337	47.506	-6,5%	-1,7%
Abruzzo	9.794	9.052	8.531	-7,6%	-5,8%
Molise	1.558	1.302	1.093	-16,4%	-16,1%
Campania	19.555	18.149	19.628	-7,2%	8,1%
Puglia	26.247	23.270	20.583	-11,3%	-11,5%
Basilicata	2.774	2.480	2.470	-10,6%	-0,4%
Calabria	7.517	7.113	7.471	-5,4%	5,0%
Sicilia	24.316	23.072	22.238	-5,1%	-3,6%
Sardegna	8.435	6.932	5.868	-17,8%	-15,3%
Italia	**528.183**	**492.490**	**469.855**	**-6,8%**	**-4,6%**
Nord	291.333	273.295	261.726	-6,2%	-4,2%
Nord Ovest	*153.708*	*142.618*	*136.227*	*-7,2%*	*-4,5%*
Nord Est	*137.625*	*130.678*	*125.499*	*-5,0%*	*-4,0%*
Centro	136.656	127.825	120.248	-6,5%	-5,9%
Mezzogiorno	100.195	91.370	87.881	-8,8%	-3,8%

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens)
(*) Dati provvisori

La contrazione dell'ultimo anno si inserisce in un trend decrescente di più lungo periodo: nel 2008 lo stock medio degli occupati in apprendistato era pari a 645.385. Pertanto fra il 2008 e il 2012 si sono persi quasi 175.000 rapporti di lavoro in apprendistato.
Il confronto fra lo stock medio di apprendisti e il totale dei giovani occupati della fascia d'età 15-29 mette in evidenza la più forte contrazione dell'apprendistato: nel 2012 il peso dell'apprendistato sull'occupazione dei giovani si ferma al 13,9%; lo stesso dato nel 2008 si attestava al 16,1% (Tab. 6.2).

Tab. 6.2 - Tasso di occupazione per la fascia d'età 15-29 e quota di lavoratori in apprendistato su totale occupati 15-29 anni per ripartizione geografica: valori % - anni 2010-2012

Ripartizione geografica	Tasso di occupazione 15-29			Apprendisti/Occupati 15-29		
	2010	2011	2012*	2010	2011	2012*
Nord	43,8%	43,2%	41,5%	16,1%	15,3%	15,1%
Nord Ovest	*43,3%*	*42,8%*	*41,1%*	*15,1%*	*14,2%*	*13,9%*
Nord Est	*44,4%*	*43,6%*	*42,0%*	*17,3%*	*16,8%*	*16,8%*
Centro	37,7%	35,9%	34,2%	18,5%	17,9%	17,7%
Mezzogiorno	23,7%	23,1%	22,5%	9,6%	9,0%	9,0%
Italia	**34,5%**	**33,7%**	**32,5%**	**14,7%**	**14,1%**	**13,9%**

Fonte: INPS - Archivi delle denunce retributive mensili (Emens) e ISTAT – RCFL.
(*) Dati provvisori.

Tornando all'analisi dei dati del 2012, le aziende di tipo artigianale rappresentano il 30% circa dei rapporti di lavoro in apprendistato; rispetto all'anno precedente, presentano variazioni negative superiori rispetto alle aziende di altro tipo (-8,3% contro il -2,4%).
Considerando il settore di attività economica dell'azienda, il 2012 segnala un bilancio pesante rispetto ai dati del 2011 soprattutto per le costruzioni (-18,2%) e le Attività finanziarie (-18,5%), ma in generale le performance del 2012 sono meno negative di quelle dell'anno precedente e talora mostrano anche qualche segno positivo (Alberghi e ristoranti +3,0%). Rispetto alla distribuzione dello stock di apprendisti fra le attività economiche, nel 2012 i settori che pesano di più, sul totale del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato, sono Commercio e riparazioni (24,5%) e Attività manifatturiere (23,6%). Il settore delle Costruzioni mantiene ancora una certa rilevanza (12,6%) nonostante la pesante contrazione subita negli ultimi anni.
Sul totale dei lavoratori in apprendistato, circa il 43% dei rapporti di lavoro riguarda le lavoratrici.
Per quanto attiene la composizione per classe di età, il dato complessivo nazionale continua a segnare una importante perdita delle generazioni più giovani: i minori si riducono del 41,2% rispetto al 2011, tanto che ormai in valore assoluto questi giovani contano uno stock medio di 3.842 occupati in apprendistato.
Passando dall'analisi dei dati di stock a quella dei flussi in entrata, nel 2012 il numero di **lavoratori avviati** è stato pari a 263.713. La variazione dell'ultimo anno risulta peggiore di quella del precedente: -5,4% nel 2012 contro il -2,4% nel 2011.
Rispetto ai flussi in uscita, le **trasformazioni** - ovvero le prosecuzioni dei rapporti di lavoro con contratti a tempo indeterminato al termine del periodo formativo - nel 2012 hanno riguardato poco più di 161.000 lavoratori, il 10,8% in meno rispetto al 2011. Il numero dei contratti di lavoro in apprendistato **cessati** nel corso del 2012 è stato, invece, di 172.615 unità; anche in questo caso di tratta di un dato in forte diminuzione (-14,4%) rispetto all'anno precedente e decisamente peggiore della variazione registrata nel 2011 (-4,0%).
L'insieme dei flussi in&out dall'apprendistato indica lo "stato" dell'istituto rispetto al contesto del mercato del lavoro: in una situazione generale che si presenta come più difficile sotto il profilo economico e occupazionale, l'apprendistato riduce la sua connotazione di strumento "volatile", di passaggio per giovani che entrano nel mercato del lavoro, acquisiscono alcune competenze e rapidamente cercano una collocazione diversa, con un altro strumento contrattuale. I dati del 2012 indicano una sostanziale tenuta dello stock medio degli occupati, ottenuta attraverso una riduzione degli ingressi e soprattutto un freno significativo alle uscite.
Si tratta di una trasformazione – prevedibilmente congiunturale – che implica una alterazione della durata media dei rapporti di lavoro in apprendistato, i cui effetti sono già in parte visibili analizzando tre diverse generazioni di apprendisti, ovvero i lavoratori che hanno iniziato un contratto di apprendistato nel 2005, nel 2009 e nel 2010, e prendendo come durata di riferimento i

dodici mesi. I lavoratori con contratti di apprendistato durati più di un anno sono aumentati di circa 5 punti percentuali, passando dal 44,9% nel 2005, al 49,3% nel 2009, per arrivare al 50% nel 2010.

6.1.3 Il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato

L'entrata in vigore del d.lgs. 167/2011 non sembra aver influito più di tanto sul volume degli interventi di formazione erogati dalle Regioni e Province Autonome: nel 2012 si registra un decremento contenuto rispetto all'anno precedente (-6,5%), con un numero di giovani inseriti in attività formative pari a 149.327 unità. Il tasso di copertura, ovvero il rapporto fra apprendisti occupati e apprendisti inseriti nei percorsi del sistema pubblico di formazione, segnala una diminuzione poco significativa rispetto al 2011 (-1,4%), attestandosi al 31,0% per il 2012: 3 apprendisti su 10 hanno preso parte ad interventi di formazione organizzati dalle Regioni e Province Autonome. Il divario territoriale nel tasso di copertura è evidente: le due ripartizioni settentrionali – che contano il maggior numero di apprendisti occupati – fanno segnare anche la copertura più ampia; molto più indietro le altre due ripartizioni, pur se con un leggero miglioramento nella performance rispetto al 2011. Nel 2012 si registra anche un leggero incremento nella percentuale di completamento del percorso formativo che sale al 68,2% contro il 65,1% dell'anno precedente.

Tab. 6.3 – Apprendisti iscritti alle attività di formazione pubblica, tasso di copertura e tasso di completamento per ripartizione geografica - Valori assoluti e percentuali - Anni 2011 e 2012

Ripartizioni geografiche	2011			2012		
	iscritti	% iscritti/ occupati	% apprendisti che hanno terminato	iscritti	% iscritti/ occupati	% apprendisti che hanno terminato
Nord	132.431	48,5	66,3	116.713	43,5	70,7
Nord-Ovest	*54.708*	*38,4*	*71,7*	*56.510*	*40,5*	*74,2*
Nord-Est	*77.723*	*59,5*	*62,5*	*60.203*	*46,8*	*67,5*
Centro	16.738	13,1	48,2	20.804	16,8	62,0
Mezzogiorno	10.513	11,5	78,0	11.810	13,1	54,6
Italia	**159.682**	**32,4**	**65,1**	**149.327**	**31,0**	**68,2**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali e dati INPS.

Le risorse impegnate dalle Regioni e dalle Province Autonome nel 2012 per finanziare il sistema pubblico di formazione per l'apprendistato sono pari a circa 161 milioni di euro, con un decremento del 15,8% rispetto all'anno precedente. Presumibilmente il dato sugli impegni effettuati nell'anno è quello più sensibile rispetto alle variazioni del contesto normativo e all'entrata in vigore del TUA, che limita l'apporto del sistema pubblico alla formazione di base e trasversale.

Tab. 6.4 – Risorse impegnate e spese dalle Regioni e Province Autonome per la formazione in apprendistato per ripartizione geografica – Valori assoluti e variazioni % - Anni 2011 e 2012

Ripartizioni geografiche	Impegni			Spese		
	Valori assoluti		Variaz. % 2011/2012	Valori assoluti		Variaz. %
	2011	2012		2011	2012	2011/2012
Nord	125.248.666,98	120.677.483,70	-3,6%	95.655.146,64	85.725.533,27	-10,4%
Nord-Ovest	57.795.491,20	55.230.964,53	-4,4%	44.389.140,14	33.092.899,51	-25,4%
Nord-Est	67.453.175,78	65.446.519,17	-3,0%	51.266.006,50	52.632.633,76	2,7%
Centro	23.840.805,45	13.747.872,52	-42,3%	10.853.581,16	12.470.692,68	14,9%
Mezzogiorno	42.309.602,55	26.800.085,98	-36,7%	13.617.839,36	5.798.088,17	-59,2%
Italia	**191.399.074,98**	**161.225.442,20**	**-15,8%**	**120.126.567,16**	**103.994.314,12**	**-13,4%**

Fonte: elaborazione Isfol su dati delle Regioni e Province Autonome

Nel 2012, l'89,2% delle risorse è stato destinato alle attività per l'apprendistato professionalizzante, con un incremento di quasi 10 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Gli impegni per l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale rappresentano il 7,1% del totale, mentre rimangono residuali le risorse destinate all'apprendistato di alta formazione e ricerca (0,6% del totale).
La spesa complessiva delle Amministrazioni nel 2012 sfiora i 104 milioni di euro (Tab. 4), ovvero oltre il 64% del totale degli impegni assunti, con una contrazione rispetto all'anno precedente pari al 13,4%. Il volume maggiore della spesa si concentra nelle regioni del Nord - con un peso dell'82,4% sul totale.

6.2 Il sistema del tirocinio

I numeri del tirocinio

I dati disponibili sui tirocini extracurriculari attivati in Italia mostrano chiaramente quanto il fenomeno del tirocinio sia radicato e diffuso nel nostro Paese. Il Rapporto sulle Comunicazioni obbligatorie del 2014 evidenzia come **nel 2013** siano stati attivati **204.000 tirocini extracurriculari**, a fronte dei 185.000 del 2012[101]. Un aumento così netto delle attivazioni (+9,4%) risulta tanto più significativo se si considera che, nello stesso periodo, si è assistito ad un calo delle attivazioni dei rapporti di lavoro, diminuite tra il 2012 e il 2013 del 6,4%.
Ciò significa che il tirocinio non risente degli effetti della crisi del mercato del lavoro, restando ancora oggi, come in passato, uno strumento apprezzato ed ampiamente utilizzato dai datori di lavoro anche nei periodi di congiuntura economica negativa.

Bisogna però ricordare che nel 2011 i tirocini attivati erano stati 210.000, ben 25.000 in più rispetto al 2012 e 6.000 in più rispetto al 2013. Per spiegare questo andamento altalenante, è opportuno leggere i dati alla luce dei cambiamenti normativi che hanno investito il tirocinio in questi ultimi anni. Molto verosimilmente, infatti, la forte contrazione del numero di tirocini attivati tra il 2011 e il 2012 va ricondotta alle novità normative introdotte dall'articolo 11 del Decreto legge n. 138 del 13 agosto 2011 che, stabilendo nuovi vincoli per l'attivazione dei tirocini, riduceva drasticamente la platea dei potenziali tirocinanti. È altrettanto plausibile che l'annullamento dell'articolo 11 del Decreto legge 138/2011 (Sentenza della Corte Costituzionale n. 287 del 19 dicembre 2012) e la

[101] Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Rapporto annuale sulle Comunicazioni obbligatorie 2014. Le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato.*

successiva emanazione delle Linee guida in materia di tirocini (Accordo Stato-Regioni del 24 gennaio 2013) abbiano alimentato una ripresa delle attivazioni nel corso del 2013. Molto interessante è il dato relativo alle **classi di età dei tirocinanti**: nel 2013 il 46% dei tirocinanti rientravano nella classe di età fino ai 24 anni, a testimonianza del fatto che il tirocinio viene largamente utilizzato come strumento di transizione dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro. La quota dei tirocinanti di età compresa tra i 25 e i 34 anni è pari al 36%, mentre quella dei tirocinanti con più di 34 anni si attesta al 18%, da cui si desume che il tirocinio viene ampiamente utilizzato anche come strumento per l'inserimento/reinserimento di inoccupati e disoccupati nel mercato del lavoro.

È infine opportuno evidenziare i dati relativi alla **distribuzione geografica dei tirocini**. Nel 2013 la Regione che ha attivato il maggior numero di tirocini è stata la Lombardia: con ben 44.922 attivazioni ha coperto da sola il 22% del totale dei tirocini realizzati in Italia. A seguire, fortemente distanziati, troviamo il Veneto (24.869 attivazioni), il Piemonte (21.597), il Lazio (19.062) e l'Emilia Romagna (15.271). Queste cinque Regioni hanno totalizzato complessivamente 125.721 attivazioni, pari al 62% dei tirocini promossi nell'intero Paese.

Ciò che risulta evidente è la netta distanza tra il nord e il centro-sud del Paese nell'utilizzo del tirocinio. Si pensi, ad esempio, che la sola Provincia di Bolzano ha attivato nel 2013 quasi 6.000 tirocini, a fronte dei poco più di 1.000 del Molise e della Basilicata. Tra le Regioni del Meridione, le più attive risultano essere la Puglia, con oltre 9.000 attivazioni, e la Campania, con poco più di 7.000 tirocini attivati.

La Raccomandazione europea per un quadro di qualità sui tirocini e il sistema italiano

Il 10 marzo 2014 il Consiglio europeo ha approvato la Raccomandazione su un quadro di qualità per i tirocini, nella quale vengono individuate le misure da adottare per garantire un adeguato livello qualitativo dei tirocini extracurriculari. Tra queste vanno segnalate:

- la conclusione di un contratto scritto;
- la definizione chiara degli obiettivi di apprendimento e formazione;
- l'assicurazione di condizioni di lavoro adeguate;
- la definizione dei diritti e degli obblighi delle parti coinvolte;
- il riconoscimento delle conoscenze, abilità e competenze acquisite.

È importante sottolineare come il quadro normativo italiano sia perfettamente in linea con le indicazioni fornite dall'Unione europea per migliorare la qualità dei tirocini extracurriculari all'interno degli Stati membri. Infatti le disposizioni contenute nelle diverse regolamentazioni regionali non soltanto rispondono ampiamente alle raccomandazioni dell'Europa, ma prevedono elementi di tutela e garanzia del tirocinante ulteriori rispetto a quelli suggeriti dal Consiglio europeo.

In particolare va segnalata una differenza fondamentale relativa ad un punto-cardine dell'istituto del tirocinio: la Raccomandazione del Consiglio non prevede, per l'attivazione dei tirocini extracurriculari, la partecipazione di un "ente terzo" – il soggetto promotore – che funga da garante della qualità del tirocinio e del rispetto degli obiettivi formativi. In Italia, invece, anche i tirocini extracurriculari, così come i curriculari, prevedono il coinvolgimento di un soggetto promotore, il cui ruolo risulta determinante ai fini del successo formativo dell'esperienza di tirocinio.

I punti di forza e gli elementi di criticità del sistema del tirocinio

Con l'Accordo del 24 gennaio 2013, la Conferenza Stato-Regioni ha adottato le "Linee guida in materia di tirocini", dando attuazione a quanto previsto dall'art. 1 comma 34 della Legge 92 del 28 giugno 2012. Finalizzate a ridefinire la disciplina dei tirocini extracurriculari, le Linee guida rappresentavano un quadro di riferimento comune a livello nazionale su una materia la cui competenza legislativa, come stabilito dalla Sentenza della Corte Costituzionale n. 287/2012, è in capo alle Regioni e Province autonome.

L'Accordo prevedeva che le Regioni e le Province autonome recepissero nelle proprie normative quanto previsto dalle Linee guida entro sei mesi dalla data di sottoscrizione dell'Accordo stesso. Diverse Regioni hanno legiferato o deliberato entro la scadenza stabilita (24 luglio 2013), altre invece non sono riuscite a rispettare i tempi previsti. Tuttavia ad oggi tutte le Regioni e Province autonome risultano dotate di una propria normativa in materia di tirocini extracurriculari.
Benché diverse discipline regionali non si siano attenute puntualmente alle indicazioni fornite dalle Linee guida, quasi tutte le regolamentazioni hanno tuttavia recepito alcune disposizioni volte ad assicurare e migliorare la qualità, il valore formativo e la spendibilità delle esperienze di tirocinio.
In questo senso tra **i punti di forza del sistema del tirocinio** in Italia si possono annoverare:

- la definizione dettagliata delle responsabilità, dei diritti e dei doveri del soggetto promotore, del soggetto ospitante e del tirocinante;
- l'individuazione chiara dei compiti e delle responsabilità del tutor del soggetto promotore e del soggetto ospitante;
- una strutturazione del Progetto formativo che prevede la descrizione dei contenuti formativi e delle competenze attese con riferimento alle figure professionali presenti nel Repertorio nazionale o nei Repertori regionali;
- l'obbligo del riconoscimento di un'indennità di partecipazione al tirocinante;
- il rilascio da parte del soggetto promotore, al termine del tirocinio, di un'attestazione dei risultati dell'esperienza in termini di attività svolte e competenze acquisite;
- la previsione di attività di monitoraggio e controllo volte a prevenire e a contrastare ogni forma di utilizzo incongruo del tirocinio.

Per quanto riguarda gli **elementi di criticità** del sistema del tirocinio, alcuni di essi derivano dalle differenze tra le discipline regionali su alcuni nodi cruciali, quali ad esempio:

- l'ammontare dell'indennità

Una delle novità più importanti introdotte dalla Legge 92/2012 in tema di tirocini è senza dubbio l'obbligo di riconoscere al tirocinante una congrua "indennità di partecipazione", il cui importo minimo era stato fissato dalle Linee guida a 300 euro mensili. Tutte le discipline regionali hanno recepito la disposizione che prevede il riconoscimento di un'indennità al tirocinante, ma hanno stabilito soglie minime diverse e, in alcuni casi, le differenze tra gli importi risultano piuttosto sensibili: si va dai 300 euro della Sicilia ai 600 euro del Piemonte e dell'Abruzzo;

- l'individuazione dei soggetti abilitati a promuovere tirocini

Nella scelta dei soggetti abilitati alla promozione dei tirocini, alcune Regioni si sono sostanzialmente attenute alle indicazioni contenute nelle Linee guida, mentre altre se ne sono discostate nettamente: in alcuni casi sono stati inclusi, tra i soggetti abilitati a promuovere tirocini, alcuni enti non compresi nelle Linee guida; in altri casi sono stati escluse dall'elenco dei soggetti promotori alcune categorie di enti compresi nelle Linee guida (ad es. i soggetti autorizzati all'intermediazione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi del D.lgs. n. 276/2003).
È opportuno segnalare inoltre la **questione dei soggetti ospitanti "multilocalizzati"**. Le Linee guida stabilivano che, in caso di soggetto ospitante multilocalizzato, il tirocinio fosse regolato dalla normativa della Regione o della Provincia autonoma in cui si svolge. Quasi tutte le Regioni hanno accolto questa disposizione nelle rispettive regolamentazioni. Tuttavia il legislatore nazionale è successivamente intervenuto sulla questione, stabilendo che, in caso di soggetto ospitante multilocalizzato, fosse facoltà del datore di lavoro decidere se applicare la disciplina della Regione in cui si svolge il tirocinio o quella della Regione in cui il datore di lavoro ha la propria sede legale (art. 2 comma 5-ter della Legge 99/2013). Pertanto, mentre quasi tutte le legislazioni regionali hanno stabilito che debba essere sempre applicata la disciplina della Regione in cui ha sede il tirocinio, l'intervento del legislatore statale ha di fatto conferito ai datori di lavoro la facoltà di derogare a tale norma.

Un problematica a parte, ma di primaria importanza, è infine quella che riguarda i **tirocini curriculari**. Al momento, infatti, questa tipologia di tirocini – che non rientrava tra le materie oggetto delle Linee guida – non ha ancora una regolamentazione organica e strutturata. È vero che le "norme regolamentari" dei tirocini curriculari vengono stabilite dagli istituti scolastici e universitari[102], ma tali norme trovano efficacia soltanto se riferite ad un quadro disciplinare comune (regionale o nazionale) che stabilisca, quanto meno, i criteri e gli standard minimi di riferimento.
Ad oggi nessuna Regione italiana, ad esclusione della Lombardia, ha provveduto a regolamentare questa tipologia di tirocini. È presumibile che sulla scelta di non disciplinare i tirocini curriculari influisca anche il fatto che, al momento, non è chiaro se la competenza legislativa in materia sia in capo allo Stato o alle Regioni.
Se la Corte Costituzionale ha infatti stabilito che i tirocini extracurriculari, rientrando nella sfera della formazione professionale e della istruzione e formazione professionale, sono di competenza esclusiva delle Regioni[103], non è chiaro d'altra parte se sia in capo alle Regioni anche la potestà legislativa in materia di tirocini curriculari. Questa tipologia di tirocini, infatti, attiene tanto all'ambito dell'istruzione (di competenza concorrente, ma le cui norme generali sono di competenza esclusiva dello Stato), quanto ai sistemi della formazione professionale e dell'IFP (di competenza esclusiva delle Regioni).
Una disciplina organica dei tirocini curriculari dovrebbe inoltre rispondere all'esigenza di dare un deciso impulso all'utilizzo di questa tipologia di tirocini. Considerata l'importanza che essi rivestono per la crescita professionale dei giovani, sarebbe sicuramente opportuno alimentarne la diffusione, in particolar modo in favore degli allievi dei percorsi tecnici e professionali e degli studenti universitari impegnati in corsi di laurea ad indirizzo tecnico-scientifico. Il tirocinio curriculare, infatti, non si configura soltanto come il necessario completamento degli studi teorici, ma anche come un'esperienza formativa essenziale per favorire l'ingresso dei neodiplomati e dei neolaureati nel mercato del lavoro. Sarebbe quindi auspicabile che alla crescente domanda di tirocini curriculari facesse riscontro un'offerta adeguata e strutturata (ad es. mediante la promozione di specifici Programmi, Convenzioni, Partenariati, ecc.).

Le discipline regionali

Tra il 2013 e i primi mesi del 2014 tutte le Regioni e Province autonome italiane hanno regolamentato la materia dei tirocini extracurriculari. Nello schema che segue vengono indicati i principali riferimenti legislativi regionali.

[102] Cfr. la Nota del Ministero del Lavoro n. 4746 del 14 febbraio 2007 e la Circolare del Ministero del Lavoro n. 24 del 12 settembre 2011.
[103] Si vedano in proposito le Sentenze della Corte Costituzionale n. 50 del 2005 e n. 287 del 2012.

Tab. 6.5 - Le normative regionali in materia di tirocini

REGIONE	NORMATIVA
ABRUZZO	Deliberazione Giunta Regionale n. 949 del 16 dicembre 2013 - Approvazione delle Linee Guida per l'attuazione dei tirocini extracurriculari nella Regione Abruzzo – Allegato A - "Guida per l'attuazione dei tirocini extracurriculari" – Allegato B - "Schema di Convenzione di Tirocinio extracurriculare" – Allegato C - "Schema di Progetto formativo di Tirocinio extracurriculare"
BASILICATA	Deliberazione Giunta Regionale n. 747 del 27 giugno 2013 – Recepimento Linee Guida in materia di tirocini – DGR n.116 del 30 gennaio 2014 – Approvazione disciplinare in materia di tirocini extracurriculari
CALABRIA	Deliberazione Giunta Regionale n. 268 del 29 luglio 2013 – Proposta di recepimento delle linee guida in materia di tirocini approvate in Accordo Stato Regioni 24 gennaio 2013 – Regione Calabria
CAMPANIA	Deliberazione Giunta Regionale n. 243 del 22 luglio 2013 - Modifiche al regolamento regionale 2/04/2010, n. 9 – Regolamento di attuazione di cui alla legge regionale n. 14 del 18/11/2009, Art. 54 c. 1, l. b) "Testo unico della normativa della Regione Campania in materia di lavoro e formazione professionale per la promozione della qualità del lavoro" – Disciplina dei tirocini di formazione e orientamento
EMILIA-ROMAGNA	Legge Regionale n. 7 del 19 luglio 2013 – Disposizioni in materia di tirocini – Modifiche alla Legge Regionale 1 agosto 2005, n. 17 (Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro) Deliberazione Giunta Regionale n. 1256 del 9 settembre 2013 - Approvazione degli schemi di convenzione e il progetto individuale di tirocinio Delibera di GR n. 379 del 24/03/2014 - Misure di agevolazione e di sostegno in favore di beneficiari dei tirocini di cui all'articolo 25, comma 1 della Legge regionale 1° agosto 2005, n. 17 e s.m. ai sensi delle "Linee-guida in materia di tirocini"
FRIULI VENEZIA GIULIA	Decreto del Presidente della Regione del 21 novembre 2013 n.0218/Pres. n.166 – Regolamento di modifica del Decreto del Presidente della Regione 13 settembre 2013 n. 166 (Regolamento per l'attivazione di tirocini ai sensi dell'articolo 63, commi 1 e 2 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)
LAZIO	Deliberazione Giunta Regionale n. 199 del 18 luglio 2013 - Attuazione dell'Accordo adottato dalla Conferenza permanente per i rapporti fra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 24 gennaio 2013, in applicazione dell'Art. 1, co. 34, legge 28 giugno 2012, n. 92 in ordine alla regolamentazione dei tirocini. Revoca DGR n. 151 del 13 marzo 2009 Determinazione B04116 del 20 settembre 2013 - Modifica dei modelli di convenzione e di progetto formativo allegati alla DGR 1199/2013
LIGURIA	Deliberazione Giunta Regionale n. 1052 del 5 agosto 2013 – Aggiornamento della disciplina regionale in materia di tirocini formativi e di orientamento, tirocini di inserimento e reinserimento lavorativo e tirocini estivi approvata con D.G.R. 555/2012 Decreto del Dirigente n. 3968 del 15 ottobre 2013 - Approvazione degli schemi di progetto formativo e di convenzione di cui agli articoli 11 e 12 della disciplina regionale in materia di tirocini approvata con dgr n.1052/2013
LOMBARDIA	Decreto regionale n. 10031 del 5 novembre 2013 - "Nuovi indirizzi regionali in materia di tirocini" – Disposizioni attuative Deliberazione Giunta Regionale n. X/825 del 25 ottobre 2013 – Nuovi Indirizzi regionali in materia di tirocini
MARCHE	Deliberazione Giunta Regionale n. 1134 del 29 luglio 2013 – L.R. 2/2005 art. 18 - Tirocini formativi - Approvazione principi e criteri applicativi sulla base delle "Linee guida in materia di tirocini"
MOLISE	Deliberazione Giunta Regionale n. 600/2013 del 18 novembre 2013 – Approvazione della Direttiva attuativa della legge regionale n. 13/2013 "Disposizioni regionali in materia di tirocini non curriculari" Deliberazione della Giunta Regionale 7 aprile 2014, n. 42-7397 - Tirocini formativi e di orientamento, tirocini di inserimento/reinserimento. Approvazione delle "Disposizioni attuative della disciplina in deroga a favore delle persone disabili, svantaggiate, particolarmente svantaggiate, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale e umanitaria"
PIEMONTE	Deliberazione Giunta Regionale n. 74-5911 del 3 giugno 2013 – LR 34/08 artt. 38 – 41 - Provvedimento di attuazione dei tirocini formativi e di orientamento, tirocini di inserimento/reinserimento e tirocini estivi. Attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dai tirocinanti Deliberazione della Giunta Regionale 7 aprile 2014, n. 42-7397 - Tirocini formativi e di orientamento, tirocini di inserimento/reinserimento. Approvazione delle "Disposizioni attuative della disciplina in deroga a favore delle persone disabili, svantaggiate, particolarmente svantaggiate, richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale e umanitaria"
PROVINCIA DI BOLZANO	Deliberazione Giunta Provinciale n. 949 del 24 giugno 2013 - Criteri per la promozione di tirocini di formazione ed orientamento da parte della Ripartizione Lavoro e delle Aree alla Formazione professionale Deliberazione della Giunta Provinciale 27 dicembre 2013, n. 2024 – Tirocinio estivo per neolaureate e neolaureati, studentesse e studenti, alunne ed alunni
PROVINCIA DI TRENTO	Delibera giunta provinciale n. 737 del 19/05/2014, "Criteri e modalità per l'attivazione dei tirocini formativi e di orientamento ai sensi dell' articolo 4 bis della legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19" Delibera giunta provinciale n. 736 del 19/05/2014, "Criteri e modalità di attivazione dei tirocini estivi di cui all'articolo 4-ter della legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19"
PUGLIA	Legge Regionale n. 23 del 5 agosto 2013 – Norme in materia di percorsi formativi diretti all'orientamento e all'inserimento nel mercato del lavoro Regolamento regionale n. 3 del 10 marzo 2014 "Disposizioni concernenti l'attivazione di tirocini diretti all'orientamento e all'inserimento nel mercato del lavoro"
SARDEGNA	Deliberazione Giunta Regionale 23 ottobre 2013, n. 44/11 – Disciplina dei tirocini formativi e di orientamento, dei tirocini di inserimento/reinserimento, e dei tirocini estivi. Recepimento dell'Accordo del 24 gennaio 2013 tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sul documento recante "Linee guida in materia di tirocini"
SICILIA	Deliberazione n. 43881/US1/2013 del 25 luglio 2013 – Tirocini formativi - Direttiva applicativa delle Linee Guida del 24 gennaio 2013 Integrazione del 12/02/2014 – Tirocini formativi integrazione

REGIONE	NORMATIVA
TOSCANA	Legge Regionale n. 3 del 27 gennaio 2012 - Modifiche alla legge regionale 26 luglio 2002 n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro), in materia di tirocini Deliberazione Giunta Regionale n. 220 del 19 marzo 2012 – Modifiche al Regolamento attuativo emanato con decreto del Presidente della Giunta regionale 8 agosto 2003, n. 47/R (Regolamento di esecuzione della legge regionale 26 luglio 2002 n. 32 "Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro") in materia di tirocini
UMBRIA	Deliberazione Giunta Regionale n. 1354 del 2 dicembre 2013 approvazione della **"Direttiva di attuazione dei tirocini extracurriculari (art. 1, l.r. 17/09/2013 n. 17)"** Determinazione Dirigenziale n. 10424 del 23/12/2013 "Approvazione del modello della Convenzione di tirocinio extracurriculare e dei modelli di Progetto formativo ai sensi della "Direttiva di attuazione dei tirocini extracurriculari (art. 1, L. R. 17/09/2013 n. 17)"
VALLE D'AOSTA	Deliberazione Giunta Regionale n. 2190 del 31/12/2013 – Disciplina in materia di tirocini
VENETO	Deliberazione Giunta Regionale n.1324 del 23 luglio 2013 - Disposizioni in materia di tirocini, ai sensi dell'accordo Conferenza Stato Regioni e Province autonome del 24 gennaio 2013 – Allegato A – Conv. e PF

CAP. VII
La trasparenza e la qualità del sistema

7.1 EQF: scenario europeo e stato di avanzamento a livello nazionale

La promozione dell'apprendimento permanente e il libero movimento dei cittadini per studio o per lavoro, sono i due obiettivi intorno a cui ruotano le politiche europee attuate nel corso dell'ultimo decennio in ambito educativo e formativo. Il conseguimento di tali obiettivi si basa su una maggiore trasparenza e comparabilità delle qualificazioni[104] e delle competenze in tutta l'Unione Europea.
Questi due aspetti sono interconnessi: infatti, solamente una migliore leggibilità dei contenuti delle qualificazioni rilasciate in territori e contesti formativi diversi ne permette la comprensione e l'effettiva spendibilità e, soprattutto alla luce della situazione di crisi occupazionale degli ultimi anni, è essenziale permettere ai cittadini europei di muoversi con maggiore facilità tra percorsi, occupazioni e paesi e di ampliare il ventaglio di opportunità a loro disposizione per sfruttare al meglio i vantaggi che la libera circolazione offre loro.

Per tale motivo a partire dal 2002, la Commissione Europea ha avviato un processo di implementazione di una serie di strumenti europei:

- Europass[105]
- EQF (quadro europeo delle qualifiche)[106]
- ECVET (sistema europeo di trasferimento dei crediti formativi)[107]
- EQAVET (quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale)[108]
- ESCO (classificazione multilingue europea delle abilità/competenze, qualifiche e professioni)[109].

Questi *tools* sono stati sviluppati per integrarsi e concorrere al miglioramento della trasparenza e del riconoscimento delle abilità, delle qualificazioni acquisite dagli individui, della convalida dell'apprendimento non formale e informale e dell'orientamento permanente. Nel 2012, per rafforzare la convergenza e la collaborazione tra di essi, la Commissione ha creato uno spazio europeo delle abilità e delle qualificazioni[110].
Tra gli strumenti per la trasparenza, l'EQF *(European qualification framework)* è la cornice di riferimento condivisa per i sistemi delle qualificazioni nazionali che permette il raffronto e il riconoscimento dei titoli e delle certificazioni dei cittadini europei nell'intero territorio comunitario.
Dal punto di vista puramente tecnico EQF è una griglia nella quale sono definiti, secondo un ordine crescente, otto livelli di complessità di risultati dell'apprendimento (Learning Outcomes "LOs") relativi a qualificazioni acquisibili nell'ambito dell'istruzione generale, professionale e accademica attraverso sia la partecipazione a percorsi di apprendimento formali, sia con il riconoscimento e la validazione di apprendimenti conseguiti in contesti non formali e informali.

---

[104] Il termine qualificazione viene utilizzato come traduzione del termine inglese *qualification* ed è inteso come il «risultato formale di un processo di valutazione e convalida, acquisito quando un'autorità competente stabilisce che i risultati dell'apprendimento di una persona corrispondono a standard definiti».
[105] Decisione n.241/2004/CE della Commissione Europea sull'istituzione del Portafoglio Europass
[106] Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008, sulla costituzione del Quadro europeo delle qualificazioni per l'apprendimento permanente (EQF) - GU C 111 del 6.5.2008.
[107] Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio 009/c 155/02 del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale
[108] Raccomandazione del parlamento europeo e del consiglio (2009/c 155/01) del 18 giugno 2009, sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale
[109] ESCO (2011) SEC 056 FINAL
[110] Comunicazione n. 669/2012/CE della Commissione Europea "Ripensare l'istruzione: investire nell'istruzione in vista di migliori risultati socio economici".

L'uso dei risultati dell'apprendimento per descrivere le qualificazioni rappresenta il fondamento di EQF, come anche degli altri strumenti per la trasparenza; in tal modo si sposta l'attenzione dalle caratteristiche dei percorsi formativi (durata, contenuti, ...) e degli input, a ciò che una persona in possesso di un titolo o di una certificazione (output formale) ha realmente appreso ed è in grado di fare (LOs). Ciò permette di superare i problemi connessi alle difficoltà di raffronto tra i diversi sistemi di istruzione e formazione europei ed internazionali, come pure le problematicità dovute al raffronto di titoli e di qualificazioni all'apparenza simili ma con caratteristiche molto diverse.
Tale approccio pone quindi al centro l'individuo, rendendo leggibile il suo patrimonio di conoscenze e competenze e facilitandone l'uso, sia per proseguire nell'apprendimento sia per l'inserimento nel mondo del lavoro.

La Raccomandazione EQF indica le azioni da attuare a livello nazionale per l'implementazione:

- usare l'EQF come strumento di riferimento per confrontare i livelli delle qualificazioni rilasciate nei diversi sistemi nazionali, promuovere l'apprendimento permanente e le pari opportunità nella società basata sulla conoscenza, nonché consentire l'ulteriore integrazione del mercato del lavoro europeo nel rispetto della ricca diversità fra sistemi;
- correlare i propri sistemi nazionali delle qualificazioni a EQF, attraverso la referenziazione, sviluppando, preferibilmente, quadri nazionali delle qualificazioni, conformemente alla legislazione e alle prassi nazionali;
- adottare misure per l'inserimento del livello EQF in tutti i certificati di qualifica, titoli e diplomi, certificati EUROPASS;
- definire e descrivere le qualificazioni basandosi sui risultati dell'apprendimento e promuovere la convalida dell'apprendimento non formale e informale, secondo i principi europei comuni concordati nelle conclusioni del Consiglio del 28 maggio 2004 e della Raccomandazione del 20/12/2012[111], prestando particolare attenzione ai cittadini più esposti alla disoccupazione o a forme di occupazione precarie, per i quali tale approccio potrebbe contribuire ad aumentare la partecipazione all'apprendimento permanente e l'accesso al mercato del lavoro;
- promuovere e applicare i principi europei di garanzia della qualità nell'istruzione e nella formazione nella fase di correlazione delle qualificazioni del sistema nazionale a EQF;
- designare un Punto nazionale di coordinamento, collegato alle strutture e alle condizioni specifiche degli Stati membri, che sostenga e, unitamente ad altre autorità nazionali competenti, orienti la correlazione tra sistemi nazionali delle qualificazioni e il Quadro europeo EQF, per promuovere la qualità e la trasparenza di tale correlazione.

A distanza di cinque anni dalla sua istituzione, EQF coinvolge ora 36 paesi (28 Stati membri dell'UE e cinque paesi candidati, oltre a Liechtenstein, Norvegia e Svizzera); la prima fase del processo relativa alla referenziazione al quadro europeo e alla presentazione del Rapporto di Referenziazione può considerarsi pressoché conclusa, poiché è stata compiuta dalla maggior parte dei paesi aderenti.E' necessario sottolineare però che EQF è un processo permanente e in continua evoluzione, che impegna gli Stati ad una sistematica revisione della referenziazione e all'aggiornamento del Rapporto.
Il successivo livello di implementazione riguarda l'inclusione del livello EQF in tutti i certificati di qualifica, titoli, diplomi e documenti EUROPASS; si tratta di una tappa fondamentale perché permette di rendere tangibile il significato di EQF a studenti, lavoratori, istituti di formazione e datori di lavoro. La Raccomandazione indicava la fine del 2012 come scadenza per l'avvio della seconda fase. Solo alcuni paesi sono però riusciti a rispettare questo termine, mentre altri prevedono di procedere tra la fine del 2013 e il 2014. L'attuazione dell'adempimento ha risentito dei ritardi accumulati nella fase relativa al processo di referenziazione che si sta ultimando. Il

[111] GU C 398 del 22.12.2012 Raccomandazione Del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale

termine iniziale è stato quindi prorogato: il nuovo obiettivo è avere entro la fine del 2014 almeno un quarto di titoli rilasciati in Europa che includa il riferimento a EQF.
Alla fine del 2013 la Commissione Europa ha realizzato e sottoposto al Parlamento europeo e al Consiglio[112] un documento di valutazione sull'impatto di EQF; la relazione sottolinea che il quadro ha prodotto una rapida diffusione dell'uso dei risultati dell'apprendimento in tutti i sistemi e sottosistemi educativi e formativi; l'approccio comune ha semplificato la comparazione tra i diversi paesi e ha aumentato la fiducia reciproca *(mutual trust)* che è alla base della realizzazione con successo di EQF.
Rendere trasparente i risultati dell'apprendimento è infatti funzionale non soltanto a facilitare la lettura dei contenuti delle qualificazioni, dei sistemi e delle istituzioni, ma anche a condividere tra Stati, sistemi e sottosistemi formativi e mondo produttivo, un linguaggio che aiuti a dialogare sulle tematiche dell'istruzione e della formazione. La valutazione ha inoltre dimostrato come la Raccomandazione abbia spinto i governi ad intraprendere importanti riforme nazionali con notevole impegno politico e tecnico.
Nonostante difficoltà e ritardi, il processo si sta quindi sviluppando e consolidando; affinché però EQF possa essere effettivamente utile all'apprendimento permanente e alla mobilità degli individui è necessario proseguire nel lavoro di rafforzamento della coerenza e della sinergia con le altre politiche e strumenti europei per la trasparenza delle qualificazioni e soprattutto è necessario renderlo fruibile ai cittadini, moltiplicando a livello europeo e nazionale le attività di sensibilizzazione e di informazione.
In Italia il processo di implementazione di EQF è coordinato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in collaborazione con il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, con l'assistenza tecnica dell'Isfol.
L'attuazione della Raccomandazione è stata avviata sul finire del 2008 e si è svolta intrecciandosi ad un ampio programma di rinnovamento del sistema di istruzione e formazione italiano, che ha investito in particolare il secondo ciclo di istruzione, l'istruzione tecnica superiore, l'istruzione e formazione professionale, e che ha coinvolto gli stessi attori istituzionali.
L'Italia ha completato la fase inziale del processo nel 2012: il primo Rapporto di referenziazione italiano è stato adottato formalmente il 20 dicembre 2012 dalla Conferenza Stato-Regioni[113] ed è stato presentato all'Advisory group EQF[114] il 27 maggio 2013.
Questo primo Rapporto è il frutto di un intenso confronto inter-istituzionale e della collaborazione tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca e Regioni, che ha portato alla condivisione dei criteri di selezione delle tipologie di qualificazioni da referenziare e ha delineato la realizzazione delle future fasi del processo.
Per la prima correlazione a EQF è stato svolto un ampio lavoro di ricerca che ha analizzato i sistemi educativi e formativi e ha consentito la mappatura delle qualificazioni rilasciate a livello nazionale e la redazione di una dettagliata descrizione delle diverse tipologie di titoli e certificati (sezione 2 e 4 del Primo Rapporto italiano di referenziazione).
La prima referenziazione italiana ha quindi considerato le qualificazioni:

- rilasciate da autorità pubbliche;
- con validità nazionale, in quanto rilasciate da autorità nazionali (Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca) o in quanto rilasciate in base ad accordi Stato-Regioni;
- attualmente rilasciate (da autorità nazionali).

---

[112] COM (2013) 897 final
[113] Sulla base del dettato costituzionale che stabilisce che i soggetti che possono rilasciare qualificazioni pubbliche sono lo Stato, attraverso diversi Ministeri, e le Regioni e Province Autonome, essa è stata ritenuta la sede più idonea per la formalizzazione della referenziazione del sistema italiano delle qualificazioni al quadro europeo EQF.
[114] L'Advisory group EQF è l'organismo preposto a compiti di supervisione della coerenza complessiva e dell'implementazione di EQF. E' costituito dalla Commissione Europea e composto da 36 autorità nazionali dei Paesi che aderiscono al processo (fra membri UE e paesi limitrofi) oltre ad alcuni *stakeholders* a livello europeo

Esattamente come altri Paesi, l'Italia ha deciso di procedere per step: dopo la prima referenziazione a EQF, è stata avviato, in stretta collaborazione con le Regioni, il lavoro per realizzare la seconda fase di correlazione, che ha come oggetto le qualificazioni, rilasciate dalle Regioni e Province Autonome, che non sono contenute in Accordi Stato-Regioni.
Le Regioni e P.A., con il MLPS, hanno quindi iniziato un percorso propedeutico alla futura referenziazione a EQF, svolto con il supporto di Isfol e Tecnostruttura, che concerne la correlazione dei Repertori regionali.
La seconda fase di referenziazione si realizza nell'ambito del processo di costruzione del sistema nazionale di certificazione e in particolare del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali.
Infatti, l'attività si avvantaggerà dei recenti interventi normativi tra i quali la riforma del mercato del lavoro[115] e il Decreto n.13 del 16 gennaio 2013 sul sistema nazionale di certificazione delle competenze, che prevedono appunto l'istituzione del Repertorio nel quale saranno inserite le qualificazioni che rispetteranno specifici requisiti, tra i quali la referenziazione a EQF.
La sfida che l'Italia, così come gli altri Stati aderenti, deve affrontare è garantire che tutte le qualificazioni inserite nel quadro nazionale di correlazione a EQF siano affidabili e soddisfino i requisiti di base in tema di qualità.
Il Repertorio nazionale è uno strumento essenziale per favorire tali condizioni e permettere l'accessibilità delle informazioni sui titoli di istruzione e formazione e sulle qualificazioni professionali rilasciate sul territorio nazionale a tutti gli utenti: studenti, lavoratori, istituti formativi, imprese.
Il Repertorio in prospettiva sarà inoltre utile per raccogliere i dati da inserire nel futuro database delle qualificazioni referenziate a EQF che dovrà essere realizzato per permettere l'accesso alle informazioni sulle qualificazioni italiane anche agli utenti stranieri, tramite il portale della Commissione Europea in corso di creazione.
La costruzione del Repertorio nazionale e l'implementazione di EQF sono due processi complementari che procederanno in modo coordinato e che contribuiranno a rendere il sistema nazionale delle qualificazioni più trasparente e a favorire l'esercizio del diritto all'apprendimento permanente e alla mobilità professionale e geografica dei cittadini italiani.

7.2 Qualità dell'Istruzione e Formazione Professionale

La Raccomandazione dell'Unione europea del 2009 per l'istituzione di un Quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale, chiedeva che ciascuno Stato membro definisse, entro il 18 giugno 2011, un approccio volto a migliorare i sistemi di garanzia della qualità a livello nazionale e ad utilizzare il quadro di riferimento, coinvolgendo le parti sociali, le autorità regionali e locali e tutti i soggetti interessati, conformemente alla legislazione e alla prassi nazionali.
Secondo la Raccomandazione, il modello europeo deve ispirare sia le strategie di governo del sistema a livello nazionale o regionale, sia le strategie di chi gestisce a livello locale l'attività formativa. Infatti il Quadro Europeo per l'Assicurazione della Qualità dei sistemi di IFP enfatizza la necessità che la garanzia di qualità sia organicamente inserita all'interno del processo decisionale. Inoltre la Raccomandazione europea pone un forte accento sul monitoraggio e sulla valutazione interna ad esterna, a rimarcare che l'attenzione al rispetto degli standard di qualità deve essere accompagnata da meccanismi di valutazione che entrino nel merito dei risultati raggiunti anche in termini di apprendimenti conseguiti. L'applicazione di questa Raccomandazione in ambito nazionale ha comportato l'elaborazione di un Piano nazionale per la garanzia di qualità del sistema di Istruzione e formazione professionale. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il

[115] Legge 28 giugno 2012, n. 92

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, le Regioni e le Province Autonome, condividendo le finalità e i vantaggi connessi all'attuazione della Raccomandazione europea hanno concordato sull'opportunità di individuare un quadro di riferimento comune, caratterizzato da scelte e da criteri omogenei, lasciando altresì all'autonomia dei diversi soggetti interessati le decisioni su ulteriori evoluzioni e declinazioni. Poiché il contesto italiano si caratterizza per la presenza di molteplici attori istituzionali a livello nazionale e regionale che a vario titolo concorrono all'implementazione della garanzia di qualità del sistema, il Piano si configura, pertanto, come una cornice istituzionale all'interno della quale confluiscono e sono rese coerenti e sinergiche la molteplicità delle misure già esistenti per l'assicurazione della qualità, come ad esempio l'accreditamento regionale ed il sistema nazionale di valutazione dell'istruzione.

Il Quadro Generale dell'Assicurazione Qualità

In termini di meccanismi di assicurazione della qualità, il MIUR ha recentemente definito il Sistema Nazionale di Valutazione[116] con l'obiettivo di valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema scolastico.

All'interno del sistema, opera l'Invalsi (Istituto nazionale di Valutazione) che ha il compito di valutare le conoscenze e le competenze degli studenti su base periodica e di studiare le cause dell'insuccesso e della dispersione scolastica con riferimento al contesto sociale ed alle tipologie dell'offerta formativa.

Per quanto riguarda il sistema di Istruzione e formazione professionale (VET) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Regioni e le province autonome, hanno la co-responsabilità della definizione degli standard minimi e un ampio numero di iniziative fanno esplicito riferimento all'EQAVET. I percorsi triennali e quadriennali erogati a livello regionale rispondono a Standard minimi fissati dallo Stato e dalle Regioni.

Il dispositivo di Assicurazione Qualità più diffuso resta quello dell'accreditamento tema approfondito nel paragrafo dedicato al profilo delle strutture formative accreditate.

Inoltre, le Agenzie formative e gli Istituti scolastici, su base volontaria e con il supporto del Reference Point qualità, applicano metodologie innovativi di Assicurazione della qualità quali l'autovalutazione[117] e la *Peer Review*[118] e anche modelli di natura privatistica quali la certificazione ISO o l'EFQM.

Tra i principali meccanismi di Assicurazione Qualità merita di essere segnalata l'analisi dei fabbisogni formativi che è alla base della programmazione sia a livello centrale che a livello regionale. Il Ministero del Lavoro finanzia da diversi anni la rilevazione Excelsior realizzata da Unioncamere che fornisce previsioni sulle tendenze del mercato del lavoro e sulla domanda di lavoro.

Il Piano Nazionale per la garanzia di qualità del sistema di Istruzione e formazione professionale

All'interno dello scenario sopra descritto, il Piano nazionale per la garanzia di qualità del sistema di Istruzione e formazione professionale riguarda i seguenti ambiti:

- Il sistema educativo di istruzione e formazione, ed in particolare il secondo ciclo;
- L'Istruzione e formazione post qualifica e post diploma;
- L'Apprendistato;
- La Formazione continua.

A partire dalla mappatura dell'esistente si prevede la progressiva messa a punto di interventi volti a garantire una sempre maggiore qualità dell'offerta formativa. A tal fine è prevista l'adozione di molti degli indicatori suggeriti dalla Raccomandazione europea, utilizzando al contempo la valutazione qualitativa che può tenere conto della complessità dell'attività formativa; l'uso degli

[116] D.P.R n. 80 del 28 marzo 2013

[117] http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=5697

[118] http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=18889

indicatori e di altri parametri statistici è di supporto alla valutazione più complessiva che rimane affidata ai diversi soggetti coinvolti.

Il Piano nazionale, approvato nel 2012 dai Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione, Università e Ricerca e dal Coordinamento delle Regioni e Province Autonome, è ad oggi in fase di implementazione. L'attuazione del Piano è sostenuta dall'attività del Reference Point nazionale per la garanzia di qualità che effettua:

- raccolta di dati ed informazioni riguardo modelli ed attività di assicurazione di qualità condotte a livello nazionale e regionale;
- supporto tecnico alle amministrazioni centrali e regionali, nonché agli altri stakeholder per l'implementazione operativa della Raccomandazione;
- disseminazione dei modelli, dei principi e degli strumenti predisposti a livello europeo e a livello nazionale sulla base delle migliori esperienze.

Il Reference Point sostiene l'attuazione della Raccomandazione europea sulla garanzia di qualità dell'istruzione e formazione professionale ed il processo nazionale di definizione di un approccio all'assicurazione di qualità, disseminando la cultura tecnica e scientifica, le prassi e gli strumenti per il miglioramento continuo, l'autovalutazione e la garanzia di qualità; supporta, inoltre, gli erogatori di istruzione e formazione professionale nell'implementazione dell'autovalutazione e della *Peer Review*.

Il monitoraggio dell'avanzamento del Piano e la sua possibile revisione sono affidati alle istituzioni coinvolte (Ministeri, Regioni e Province Autonome) che si dovranno incontrare periodicamente all'interno del Board del Reference Point per valutare i progressi raggiunti e le eventuali proposte correttive e migliorative, predisponendo un rapporto annuale sull'avanzamento del Piano stesso e sui risultati conseguiti; le Relazioni periodiche alla UE saranno elaborate in condivisione fra tutte le amministrazioni coinvolte.

Nell'ambito del Piano nazionale, è previsto che le Parti Sociali svolgano un duplice ruolo: la loro consultazione e il loro coinvolgimento rappresentano un elemento centrale della programmazione dell'attività formativa ai diversi livelli (nazionale e regionale) nonché dell'attività del Reference Point, attraverso la loro partecipazione al Board; inoltre, rappresentano il soggetto attuatore per quanto riguarda i Fondi interprofessionali per la formazione continua con responsabilità operative dirette per l'applicazione della Raccomandazione europea.

Gli elementi costitutivi del Piano rappresentano le azioni da intraprendere per rafforzare la garanzia della qualità. Il Piano segue il modello proposto dalla Raccomandazione EQAVET e del relativo Quadro di riferimento europeo (European Quality Assurance Reference Framework): per ognuna delle fasi contenute nel ciclo della qualità - Programmazione, Attuazione, Monitoraggio e Valutazione, Revisione - vengono esaminati i dispositivi di assicurazione della qualità già esistenti, sia con riferimento al sistema dell'offerta sia ai singoli operatori della IFP, e specificate le azioni che si dovranno effettuare per aumentare la coerenza con il modello europeo.

Le azioni da intraprendere sono distinte con riferimento agli ambiti di competenza afferenti al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e alle Regioni; inoltre, le specifiche azioni con i relativi tempi di attuazione sono programmati in relazione alle singole fasi del ciclo della qualità, sia a livello di sistema sia a livello di struttura scolastica e formativa, con una attenzione particolare alla fase di Monitoraggio e Valutazione, sulla quale si concentrano le maggiori proposte di intervento.

Per quanto riguarda la componente del sistema VET che fa riferimento al Ministero del Lavoro ed alle Regioni, l'iniziativa nazionale più significativa in merito alla garanzia di qualità riguarda il sistema di accreditamento delle strutture formative, tema approfondito nel Focus sul profilo delle strutture formative accreditate.

7.3 Focus sul profilo delle strutture formative accreditate

L'Isfol ha realizzato un'indagine sul profilo delle strutture formative accreditate in Italia che rappresenta un valido contributo al dibattito scientifico sui temi dell'accreditamento e della qualità dei sistemi formativi.
L'indagine, realizzata nel corso del 2011 e in corso di pubblicazione[119], era finalizzata ad individuare le caratteristiche strutturali e organizzative dei soggetti accreditati operanti nella formazione professionale. In questa sede si riportano alcune risultanze emerse al fine di valorizzare il ruolo della formazione professionale e, nello specifico, il ruolo che ha l'accreditamento delle strutture formative nello scenario più ampio del mercato del lavoro e della qualità dei sistemi formativi.

Gli ambiti oggetto di indagine fanno riferimento a:

- le caratteristiche strutturali
- le caratteristiche delle attività erogate
- le procedure di qualità

La rilevazione campionaria è stata realizzata attraverso la somministrazione di un questionario strutturato, con risposte precodificate, ad una figura apicale della struttura formativa (direttori di sede o presidenti). L'individuazione del referente a cui somministrare il questionario è stato scelto tra le cinque figure che presidiano i processi della struttura formativa (direzione, gestione economica -finanziaria, analisi dei fabbisogni, progettazione, erogazione). Al fine di garantire un alto tasso di rappresentatività del campione, invece, si è ritenuto opportuno stabilire una quota di circa mille questionari compilati. La rilevazione effettuata ha consentito la raccolta di 908 questionari.
Per osservare in dettaglio il profilo della struttura formativa accreditata si è proceduto con un modello di analisi suddiviso in quattro dimensioni:

- profilo delle strutture formative;
- risorse umane;
- caratteristiche dell'attività della struttura formativa;
- procedure di qualità messe in atto dalle stesse.

Da quanto è emerso dalla ricerca si evince che l'accreditamento è, al momento, il principale strumento nazionale a garanzia della qualità dei sistemi di Istruzione e Formazione Professionale e nel corso della sua evoluzione normativa ha visto il passaggio da strumento di valutazione ex ante, riferito per lo più al controllo dei requisiti di natura logistico/amministrativa, a dispositivo di policy orientato ai fabbisogni formativi degli utenti e al miglioramento delle *performance*, nonché a rafforzare nelle strutture formative la cultura della qualità.
Rispetto al profilo delle strutture formative accreditate, le stesse registrano una crescente dinamicità differenziando la tipologia dei servizi offerti e aumentando la propria capacità di confrontarsi con utenti portatori di nuovi fabbisogni formativi, si rivolgono al mercato della formazione e non solo strettamente al finanziamento pubblico (come era orientato inizialmente il sistema di accreditamento).
Dall'analisi dei dati relativi alla tipologia di finanziamento che le strutture utilizzano per l'erogazione di attività formative risulta che il 41% delle strutture utilizza sia fondi pubblici che privati. Ciò dimostra che un' alta percentuale di strutture considera la possibilità di far convergere entrambe le modalità di finanziamento per l'erogazione delle proprie attività.

[119] Isfol, (a cura di S. D'Agostino), Indagine sul profilo delle strutture formative accreditate in Italia, in corso di pubblicazione.

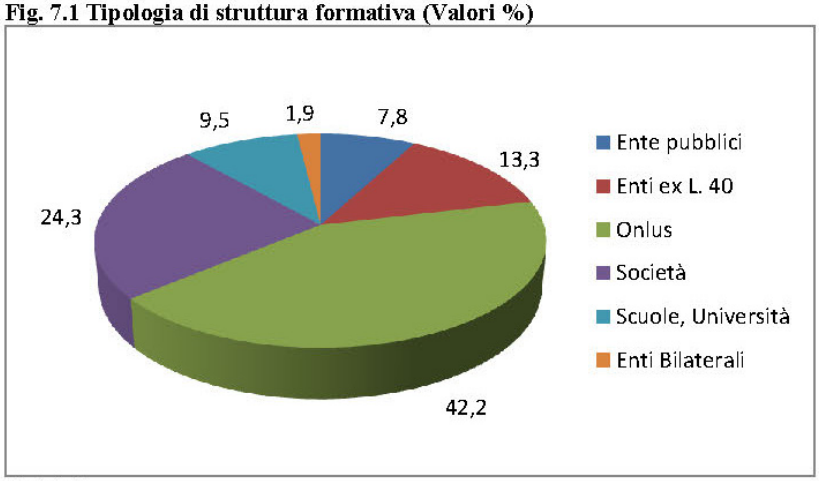
Tab.7.1 Tipologia di fondi utilizzati per le attività formative concluse nel 2010 (%).

Tipologia dei fondi utilizzati	
solo fondi pubblici	44,0
fondi pubblici e privati	41,0
solo fondi privati	9,0
nessuna attività conclusa nel 2010	6,0
Totale	100,0

Fonte Isfol
(Numero risposte valide 802)

Per ciò che invece concerne la forma giuridica, le strutture si sono molto diversificate nel tempo: ultimamente troviamo strutture richiedenti l'accreditamento quali enti pubblici, enti *ex lege* 40, onlus, società private, enti bilaterali, scuole e università. In dettaglio, le organizzazioni non profit e le Onlus sono il 42,2% del campione e le società profit risultano essere il 24,3%. A fronte di questo, osserviamo che i soggetti storici della formazione professionale in Italia sembrano essere meno numerosi: gli enti pubblici sono il 7,8% e gli enti *ex lege* 40 il 13,3%. È da notare inoltre la presenza di soggetti istituzionalmente dedicati all'educazione, quali scuole e università, che hanno ampliato la loro offerta formativa entrando nel sistema della formazione professionale.

Fig. 7.1 Tipologia di struttura formativa (Valori %)

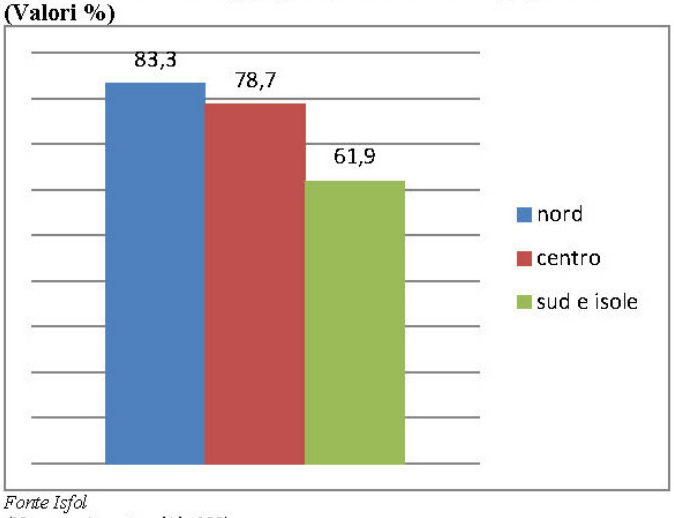


Fonte Isfol
(Numero risposte valide 799)

Altro elemento fortemente caratterizzante la qualità dei soggetti erogatori è relativo alle risorse umane che operano all'interno di esse. L'investimento nel capitale umano si misura rispetto ai requisiti specifici definiti nell'Intesa Stato-Regioni del 2008. Dall'indagine emerge che le risorse umane che operano nell'ambito della formazione professionale hanno vissuto negli ultimi tempi un processo che ha portato ad elevare il livello di istruzione dei formatori: gli operatori sono sempre più spesso laureati o almeno diplomati (le strutture che hanno la maggioranza o la totalità degli addetti con una laurea sono circa il 67%), mentre sembra in via di esaurimento la componente di operatori in possesso di una qualifica.
Parallelamente al fenomeno dell'innalzamento del livello di istruzione, si osserva un altro fattore importante per la qualità delle risorse umane: il numero di addetti che partecipa a percorsi di aggiornamento, sebbene non ancora esaustivo, è tendenzialmente in crescita. Infatti le strutture formative che hanno previsto corsi di formazione per il proprio personale si attestano al 72%.

È interessante notare che, disaggregando questa informazione per macro-aree geografiche, nel nord la percentuale delle strutture che hanno previsto attività di formazione per il proprio personale si attesta al 83%, al centro al 79%, mentre nel sud e isole si scende al 62%.

Fig.7.2 Strutture che hanno previsto corsi di formazione per il proprio personale disaggregate per macro-area geografica (Valori %)



Fonte Isfol
(Numero risposte valide 809)

Con riferimento alle caratteristiche dell'attività della struttura formativa, la quasi totalità dei soggetti intervistati dichiara di avere un accreditamento relativo a diverse macrotipologie. La tabella mette in evidenza che circa il 40% delle strutture formative coinvolte nell'indagine è accreditato per il diritto dovere di istruzione e formazione/obbligo formativo, il 73% è accreditato per la formazione superiore e circa l'84% per la formazione continua. Il dato empirico conferma, in questo caso, che le strutture formative accreditate per queste macrotipologie sono le più numerose e tradizionalmente legate al DM 166/01.

Tab. 7.2 Strutture accreditate per macrotipologia (V.a. e %).

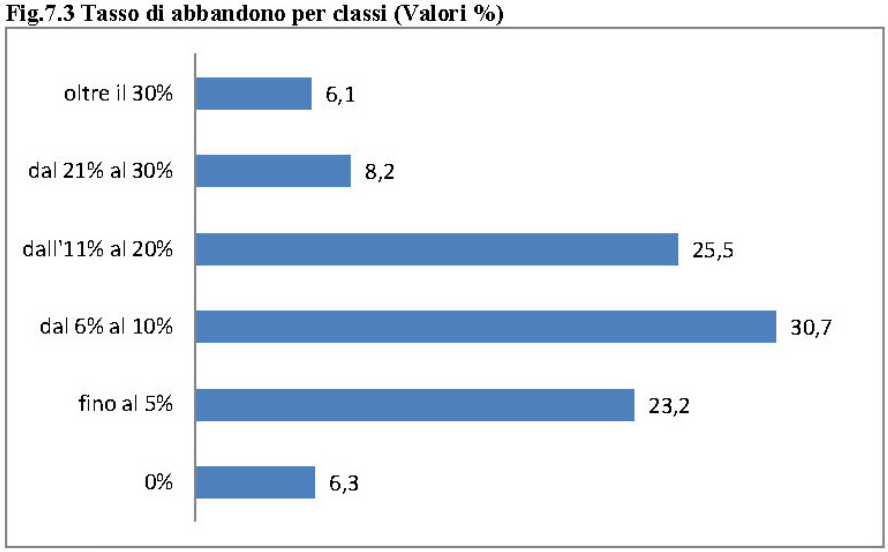
Strutture accreditate	v.a.	%
Obbligo formativo	323	39,9
Formazione superiore	588	72,7
Formazione continua	679	83,9
Formazione per utenze speciali	85	10,5
Formazione riconosciuta non finanziata	207	25,6
Orientamento	70	8,7
La normativa della Regione/PA non prevede macrotipologie di accreditamento	43	5,3

Fonte Isfol
(Numero risposte valide 809)

Le procedure di qualità messe in atto dalle strutture formative accreditate, ultima macro dimensione analizzata, si esplicitano con i livelli di performance a cui le strutture sono chiamate a rispondere.
Preliminarmente bisogna dire che le performances legate alla struttura formativa accreditata si valutano attraverso 3 requisiti: il tasso di abbandono, la soddisfazione dell'utenza, eventuali esiti occupazionali raggiunti dopo un percorso formativo (rif. criterio D dell'Intesa Stato-Regioni del 2008). Dai risultati emersi è possibile tracciare un quadro particolarmente positivo.

Le strutture accreditate, infatti, sono particolarmente attente a contenere il tasso di abbandono dei corsisti: l'85% delle strutture campionate si colloca al di sotto del 20% (valore mediamente assunto dalle Regioni/PA come soglia minima), mentre il 60% del campione dichiara un tasso di abbandono dei propri utenti intorno al 10%, ben al di sotto quindi della soglia minima del 20% .

Fig.7.3 Tasso di abbandono per classi (Valori %)



Fonte Isfol
(Numero risposte valide 462)

Per quanto riguarda la soddisfazione dell'utenza la maggior parte dei soggetti intervistati attribuiscono all'accreditamento e al possesso della certificazione di qualità – obbligatoria in molti sistemi di accreditamento - l'introduzione e l'applicazione sistematica di procedure come la raccolta dell'opinione che gli utenti hanno della struttura presso cui hanno fatto l'esperienza formativa e la registrazione di eventuali casi di insoddisfazione.
In ultimo, i sistemi di accreditamento registrano e monitorano, in modo particolare negli ultimi anni, il legame tra formazione erogata e occupabilità.
Questa scelta è dettata da un lato, dall'orientamento generale delle governance regionali a creare sinergie tra il mondo dell'istruzione e della formazione e il mercato del lavoro e dall'altro, da esigenze contingenti dei singoli a trovare occupazione o ritrovarla dopo periodi di disoccupazione.
Il dato che emerge dall'indagine è che il 26,2% degli enti realizza la rilevazione degli esiti occupazionali dei destinatari dei propri corsi di formazione finanziati dal FSE; tuttavia estendendo la platea anche a corsi con altro tipo di finanziamento la percentuale arriva al 40,2%, per un totale pari al circa il 66% del totale.
Tenendo conto della ripartizione geografia, si è osservato come la rilevazione degli esiti occupazionali non è stata realizzata dalle strutture formative per lo più nelle regioni del centro sud; il dato, infatti, si attesta intorno al 40% per entrambe le aree geografiche.

Tab. 7.3 Rilevazione degli esiti occupazionali per ripartizione geografica (%)

	Nord	Centro	Sud
Sì, solo per i corsi FSE	35,5	24,3	15,9
Sì, per tutti i corsi	39,4	35,5	44,5
No	**25,1**	**40,2**	**39,6**
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte Isfol
(Numero risposte valide 809)

I dati generali, quindi, restituiscono un quadro del sistema di accreditamento in continua evoluzione. L'attenzione alla qualità del servizio erogato viene riconosciuta da un numero sempre più alto di strutture, gli esiti occupazionali vengono calcolati - se pur con differenze territoriali tra il centro nord e il sud - con maggiore frequenza.
Il percorso che ha compiuto l'accreditamento in quanto regolatore e garante nella fornitura di un servizio formativo e/ o orientativo non è certo esaustivo rispetto alla funzione intrinseca che ha l'accreditamento di garantire qualità delle strutture. Il lavoro iniziato è a buon punto; resta il continuo miglioramento che è anche alla base della filosofia della qualità totale e della Raccomandazione europea per la garanzia della qualità dei sistemi di Istruzione e Formazione Professionale (EQAVET).

7.4 Le competenze degli italiani secondo l'indagine PIAAC[120]

Nel corso del 2013-2014 sono stati presentati i risultati dell'indagine PIAAC - *Programme for the International Assessment of Adult Competencies*, promossa dall'OCSE e realizzata in Italia dall'ISFOL su incarico del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'indagine è parte di un Programma di ricerche ed analisi, finalizzati a fornire basi dati scientificamente valide e aggiornate sulla distribuzione delle competenze nella popolazione adulta. I dati si riferiscono ad un campione rappresentativo della popolazione italiana con età compresa tra i 16 ed i 65 anni, relativamente al periodo 2011-2012, quando si è svolta la *survey* internazionale in 24 Paesi al mondo[121]. Lo studio si è distinto dalle precedenti indagini per un percorso di ricerca innovativo, sia dal punto di vista dei risultati sia dal punto di vista degli ambiti di *policy* che è stata in grado di abbracciare. Sulla base di tali risultati possono essere interpretate alcune delle dinamiche intercorrenti tra competenze, istruzione, formazione e mercato del lavoro, mettendo in luce aspetti importanti rispetto allo sviluppo delle competenze e alla valorizzazione del capitale umano.
Nello specifico, l'indagine rileva i livelli di competenza della popolazione adulta con riferimento alle competenze chiave, ritenute fondamentali in tutti i documenti nazionali e comunitari (*Europe 2020*[122], *Ripensare l'Istruzione*[123], *Nuova programmazione dei fondi strutturali*[124]). In particolare, vengono misurati, attraverso test cognitivi, due domini di competenza: quello della *literacy* e quello della *numeracy*[125], considerati necessari per la piena integrazione e partecipazione al mercato del

[120] Il presente contributo è un estratto dell'articolo: Mineo S., Bastianelli M., Amendola M., Roma F., (2013), Le competenze degli italiani secondo l'indagine PIAAC, *Osservatorio Isfol*, III, n.3-4, pp.65-101.
[121] OECD (2013a), *OECD Skills Outlook 2013. First Results from the Survey of Adult Skills*, Paris/Brussels, 8 October 2013.
ISFOL-DI Francesco (a cura di), (2014a), *PIAAC-OCSE Rapporto nazionale sulle Competenze degli Adulti*, Roma. ISFOL.
[122] Cfr.http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index_it.htm;
[123] Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni "Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socioeconomici COM(2012), 669.
[124] http://ec.europa.eu/regional_policy/information/guidelines/index_it.cfm
[125] Tali domini di competenza vengono definiti nel *framework* dell'indagine PIAAC (OECD, 2012, *Literacy, Numeracy and Problem Solving in Technology-Rich Environments: Framework for the OECD Survey of Adult Skills*, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/9789264128859-en) come segue:
- *Literacy:* comprendere, valutare, utilizzare e impegnarsi nella lettura di testi scritti, per partecipare alla vita sociale, perseguire i propri obiettivi

lavoro, all'istruzione e alla formazione, e più in generale per vivere e lavorare nel XXI secolo. L'indagine PIAAC ha definito per ogni dominio di competenza sei livelli di *proficiency*, basati su intervalli di punteggio che variano su una scala da 0 a 500 punti[126]. Un questionario prevede, inoltre, attraverso la somministrazione di uno specifico modulo definito JRA – *Job Requirements Approach,* l'analisi delle competenze utilizzate nei luoghi di lavoro e riguarda non solo le competenze di *literacy* e *numeracy* ma anche le competenze relative all'uso delle ICT, al *problem solving* e ad alcune competenze specifiche dei contesti di lavoro come: discrezionalità, apprendimento al lavoro, capacità di influenzare gli altri, cooperazione, organizzazione del proprio tempo, resistenza fisica e destrezza manuale[127].

Competenze e confronto internazionale

Dall'analisi dei risultati a livello internazionale, si è mostrato evidente il *gap* dell'Italia rispetto agli altri Paesi partecipanti, sia con riferimento alla *literacy* che alla *numeracy*. In particolare, sia nelle competenze di *literacy* che in quelle di *numeracy* il punteggio medio degli adulti italiani tra i 16 e i 65 anni è significativamente inferiore rispetto alla media OCSE dei Paesi partecipanti all'indagine. Nella competenze di *literacy* tale punteggio è pari a 250 punti contro i 273 della media OCSE dei Paesi partecipanti all'indagine; mentre nelle competenze di *numeracy* tale punteggio è pari a 247 punti contro i 269 della media OCSE. Solo il 3,3% degli adulti italiani raggiunge i livelli più alti di competenza (liv 4 o 5) contro l'11,9% della media dei 24 Paesi. In totale, il 70% della popolazione italiana si colloca al di sotto del livello 3 (in maggioranza al livello 2 sia nella *literacy* 42,3%; che nella *numeracy* 39%).

Forti sono, tuttavia, le differenze territoriali, per cui si evidenzia un netto svantaggio del Mezzogiorno rispetto alle altre macroregioni. La differenza di punteggio fra Sud/Isole e Nord Est/Centro è di 20 punti, lo stesso divario che esiste tra il nostro Paese (media 250) e il resto del campione PIAAC (media 273).

Competenze ed età

I risultati mostrano un sistematico rapporto inverso tra età e possesso delle competenze. Le fasce di età più anziane (55-64 anni) dimostrano prestazioni inferiori (233 punti) rispetto ai più giovani (16-24enni) che ottengono un punteggio pari a 261. Il divario di *proficiency* tra giovani e anziani è un fenomeno che interessa tutte le macroregioni italiane con poche differenze territoriali. L'aspetto positivo è che sembra ridursi la forbice generazionale che si era registrata in precedenti rilevazioni (ALL e IALS[128]). Il gap tra giovani e anziani passa, per quanto riguarda le competenze di *literacy*, dai 63 punti registrati in IALS e 45 registrati in ALL ai 27 punti registrati in PIAAC. L'aspetto meno positivo è che tale riduzione sembra avvenire per un effetto di coorte e non sembrerebbe esservi, invece, la stessa dinamica di sviluppo delle competenze in riferimento alle generazioni più giovani.

---

e sviluppare la propria conoscenza ed il proprio potenziale;

- *Numeracy*: l'abilità di accedere ad informazioni ed idee matematiche ed utilizzarle, interpretarle e comunicarle per affrontare e gestire le domande di natura matematica presenti in un ampio spettro di situazioni della vita adulta.

[126] I livelli sono così suddivisi: *below level* 1 (0-175); livello 1 (176-225); livello 2 (226-275); livello 3 (276-325); livello 4 (326-375); livello 5 (376-500). Il livello *below 1* indica una modestissima competenza, al limite dell'analfabetismo, mentre i livelli 4 e 5 indicano la piena padronanza del dominio di competenza. "Level 3 is considered a suitable minimum for coping with the demands of everyday life and work in a complex, advanced society. It denotes roughly the skill level required for successful secondary school completion and college entry. Like higher levels, it requires the ability to integrate several sources of information and solve more complex problems." (OCSE, 2000, p. xi).

[127] OECD (2013b), *The Survey of Adult Skills. Reader's Companion*, Paris, 8 October 2013.

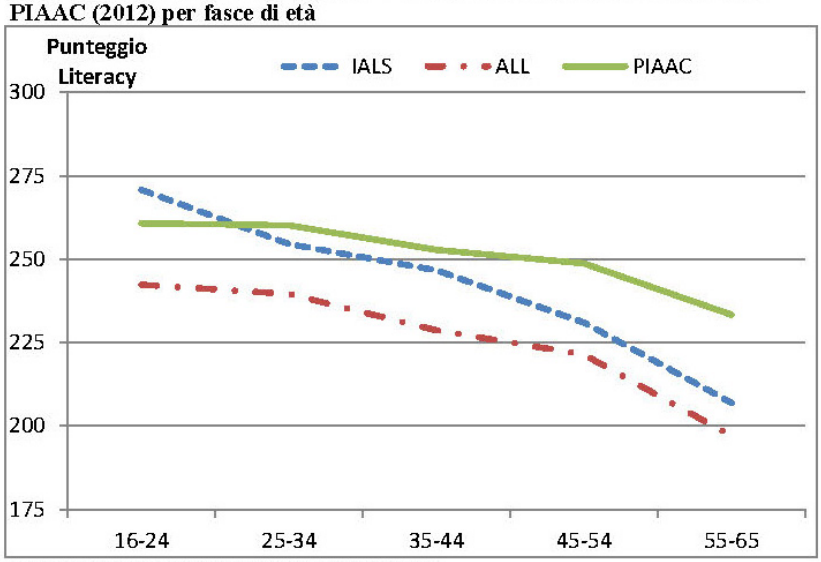
ISFOL-DI Francesco (a cura di), (2014b), *Il framework teorico del programma* PIAAC. *Metodologia e strumenti per la valutazione delle competenze degli adulti.*

[128] OECD/Statistics Canada, *Literacy for Life: Further Results from the Adult Literacy e Life Skills Survey*, Paris e Ottawa: OECD Publishing, 2011. http://www.statcan.gc.ca/pub/89-604-x/89-604-x2011001-eng.pdf

OECD/Statistics Canada, *Learning a Living: First Results of the Adult Literacy and Life Skills Survey*, OECD Publishing, 2005. http://www.oecd.org/education/innovation-education/34867438.pdf

OECD/Statistics Canada, *Literacy in the Information Age: Final Report of the International Adult Literacy Survey*, OECD Publishing, 2000, http://www.oecd.org/education/innovation-education/39437980.pdf

Fig.7.4 - Punteggi medi di *literacy* nelle indagini IALS (1998), ALL (2003), PIAAC (2012) per fasce di età

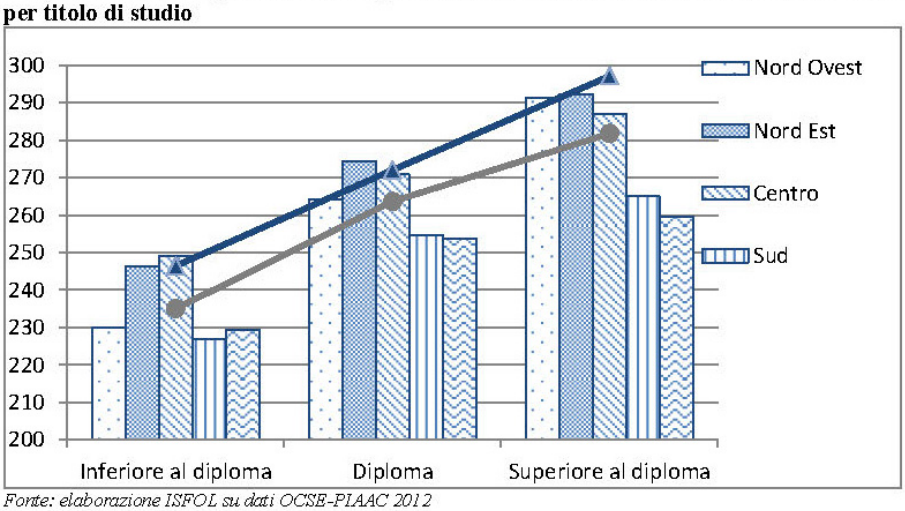


Fonte: elaborazione ISFOL su dati OCSE-PIAAC 2012

Competenze, istruzione e formazione.

Il punteggio medio di *literacy* di coloro che hanno un'istruzione al di sotto del diploma di secondaria superiore è pari a 235 punti contro 246 per la media dei Paesi partecipanti; quello relativo ai diplomati è pari a 264 punti contro 272, mentre per coloro che hanno conseguito un titolo superiore al diploma è pari a 282 contro 297.

Fig. 7.5 Punteggio medio conseguito dagli adulti 16-65 anni sulla scala di competenze di *literacy* nelle macroregioni italiane vs. media Italia- media OCSE-PIAAC per titolo di studio



Fonte: elaborazione ISFOL su dati OCSE-PIAAC 2012

Nel confronto con gli altri Paesi, il dato più preoccupante riguarda il livello di competenze dei laureati italiani. In media le competenze di *literacy* dei laureati italiani sono uguali o inferiori a quelle degli adulti con un diploma di scuola media superiore nei Paesi con più alti livelli di competenza, quali Australia, Giappone, Finlandia e Paesi Bassi.

Un dato significativo è quello dei laureati per macroregioni. I laureati che vivono nel Mezzogiorno hanno registrato punteggi di *literacy* al di sotto del punteggio ottenuto dai diplomati di scuola secondaria superiore a livello internazionale. Al contrario i laureati del Nord Est e del Centro hanno un livello di *literacy* molto prossimo a quello dei laureati a livello internazionale. Va inoltre sottolineato come il diploma di secondaria superiore rappresenti un rinforzo delle competenze in tutte le macroregioni italiane. Infatti il *gap* di *proficiency* è molto netto tra chi è in possesso di un diploma e chi non lo possiede (29 punti); anche in questo caso risulta evidente come l'appartenenza geografica influisca sulla media della popolazione italiana.

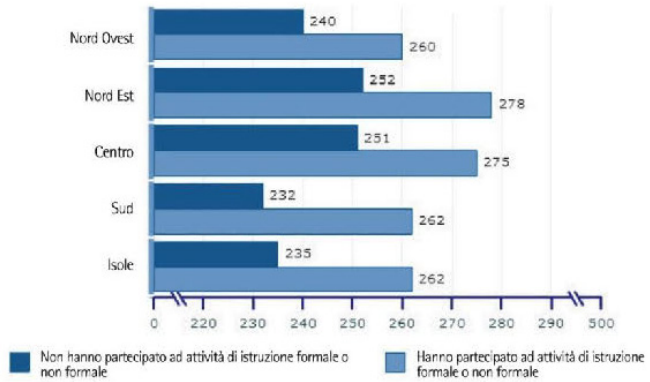
Per quanto riguarda *la partecipazione alle attività di istruzione/formazione*, l'analisi ha evidenziato una significativa relazione positiva tra l'entità dell'adesione ad attività di istruzione/formazione e il livello medio di competenze. In tutti i Paesi i punteggi medi di chi ha partecipato ad attività di istruzione/formazione nei 12 mesi precedenti l'indagine sono significativamente più alti. In Italia il punteggio medio è 268 contro i 241 di coloro che non hanno frequentato alcuna attività formativa. Emerge, inoltre, che in Italia la percentuale di individui che raggiungono i livelli 3 e 4 è significativamente più elevata tra coloro che hanno partecipato ad attività di apprendimento: il 40% di chi partecipa ad attività di istruzione o formazione si colloca al livello 3 e il 7% al livello 4, mentre per i non partecipanti queste percentuali sono più che dimezzate.

Fig. 7.6 - Partecipanti e non ad attività di istruzione e formazione per livelli di competenza (*literacy*)



Fonte: elaborazione ISFOL su dati OCSE-PIAAC 2012
Nota: Le percentuali riportate in figura sono sempre calcolate sulla base dei numeri esatti e arrotondate soltanto dopo il calcolo. #Prossimo allo zero.

Fig. 7.7 - Punteggi medi di *literacy* per area geografica dei partecipanti e non partecipanti ad attività di istruzione /formazione nei 12 mesi precedenti l'indagine



Fonte: elaborazione ISFOL su dati OCSE-PIAAC 2012

Per quanto riguarda le differenze a livello territoriale, i vantaggi dell'apprendimento formale e non formale è confermato in tutte le macroregioni. Il divario tra coloro che hanno partecipato e coloro

che non hanno partecipato a tali attività è, tuttavia, maggiore al Sud e nelle Isole (fino a 30 punti), macroregioni queste in cui il livello medio di competenze di chi non ha partecipato ad alcuna attività di apprendimento, risulta particolarmente ridotto e vicino al soglia del livello 1 (225).
I dati di PIAAC, confermano, inoltre, per il nostro Paese quanto già sottolineato da altre indagini sulla formazione degli adulti[129], ovvero come la probabilità di essere coinvolti in percorsi di istruzione o formazione aumenti significativamente in relazione al titolo di studio posseduto. Anche l'OCSE[130] ha più volte sottolineato come il livello di competenze di base costituisca un fattore determinante per l'apprendimento permanente. Il possesso di elevati livelli di competenze alimenta un circolo virtuoso, per cui coloro che hanno maggiori competenze hanno una maggiore probabilità di partecipare alla formazione. Viceversa la mancanza di competenze rende spesso difficile l'accesso ad ulteriori attività di apprendimento, innescando un circolo vizioso. Solo il 12% di chi possiede un titolo di studio pari alla licenza media dichiara di aver partecipato ad attività formative nei 12 mesi precedenti l'intervista; questa percentuale sale al 30% per i possessori di diploma fino ad arrivare a ben il 58% tra chi già possiede una laurea o un titolo di studio superiore alla laurea. Ad ulteriore conferma di questa tendenza, i dati OCSE mostrano che chi si colloca ai livelli 4/5 di competenza ha più del doppio delle probabilità di partecipare ad attività di apprendimento formale e non formale rispetto a chi si colloca al livello 1 (OECD, 2013a, p. 209).

Tab. 7.4 - Punteggi medi (*literacy*) e percentuale di partecipanti e non ad attività di istruzione o formazione per titolo di studio: dato italiano e media OCSE-PIAAC

		Non hanno partecipato ad attività di istruzione o formazione		Hanno partecipato ad attività di istruzione o formazione	
	Titolo di studio	**%**	**Media**	**%**	**Media**
Media OCSE-PIAAC	Inferiore	69	231	31	248
	Diploma	50	262	50	276
	Superiore	27	287	73	301
Italia	Inferiore	88	230	12	236
	Diploma	70	258	30	273
	Superiore	42	272	58	288

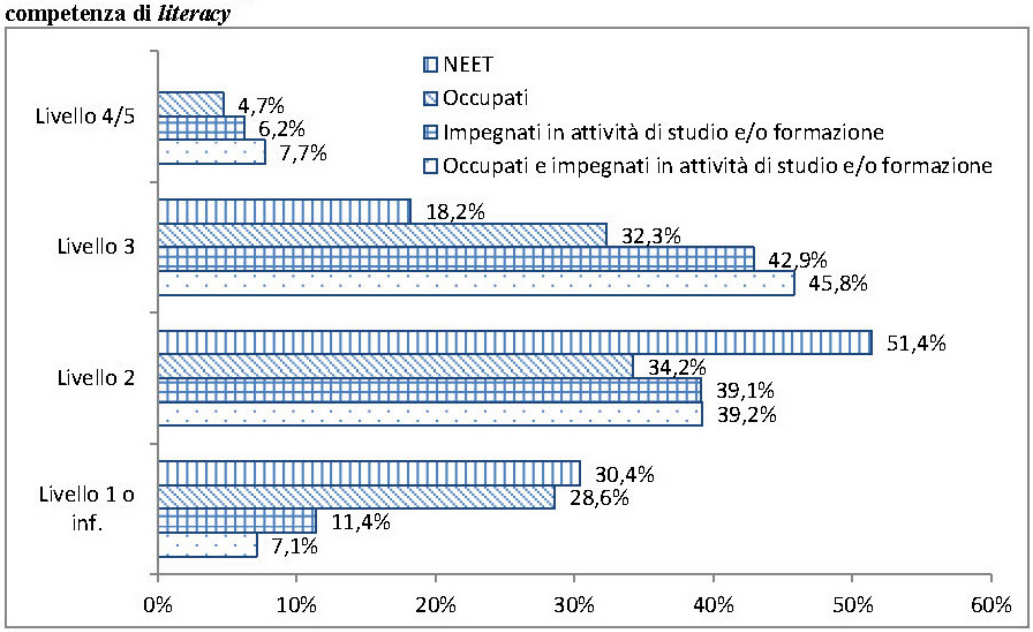
Fonte: elaborazione ISFOL su dati OCSE-PIAAC 2012

Competenze e grado di attività nello studio e nel lavoro.
I dati mostrano come le competenze abbiano un rapporto significativo con il grado di attività delle persone. Due sono le condizioni che garantiscono livelli più elevati di competenze: quella di lavoratore e quella di studente. Gli studenti rappresentano la categoria che possiede in misura maggiore il livello di competenze necessarie per interagire in modo efficace nella società del XXI secolo: il 50% raggiunge il livello 3 o superiore. Uno studente su due con età compresa tra i 16 e i 24 anni si posiziona al livello 3 o superiore nella *literacy*, il doppio rispetto agli occupati della stessa età con lo stesso livello di competenze. Tra i coetanei disoccupati, solo il 19,4% si posiziona al livello 3 o superiore mentre più della metà (53,1%) si colloca al livello 2.
I soggetti più deboli sono rappresentati dai disoccupati di lunga durata, dai NEET (*Not Education, Employment or Training*), dai pensionati e dalle casalinghe. I disoccupati di lunga durata (da più di 12 mesi) raggiungono un punteggio medio di 239 punti contro i 251 punti ottenuti dei disoccupati di breve periodo (meno di 12 mesi). Confrontando i risultati dei NEET italiani di età compresa fra i 16 e i 29 anni con i giovani della stessa età impegnati in attività di studio e/o lavoro, si evidenzia come la metà dei NEET (51,4%) si collochi al livello 2, il 30,4% al livello 1 o inferiore e il 18,2% al livello 3. I giovani 16-29enni occupati che ricevono formazione, invece, ottengono i risultati

[129] ISFOL, *XIII Rapporto sulla Formazione Continua: Annualità 2011-12*, 2013.
[130] OECD, *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing, 2012, http://skills.oecd.org/documents/OECDSkillsStrategyFINALENG.pdf.

migliori: il 45,8% si colloca al livello 3 e il 7,7% raggiunge il livello 4/5 e solo il 7,1% raggiunge il livello 1 o inferiore.

Fig. 7.8 - Distribuzione percentuale dei 16-29enni italiani NEET vs. altre condizioni nei livelli di competenza di *literacy*



Fonte: elaborazione ISFOL su dati OCSE-PIAAC 2012

In generale, i NEET registrano uno svantaggio sistematico nell'acquisizione e nel mantenimento delle competenze ed hanno una elevata probabilità di occupare i livelli più bassi di competenze. Tale probabilità, rispetto a quella dei loro coetanei che studiano, è circa cinque volte più grande.
Per quanto riguarda i pensionati italiani questi raggiungono un punteggio medio di 235 punti. Ciò che discrimina le competenze dei pensionati non sono tanto gli anni di pensionamento quanto la tipologia di occupazione svolta nel passato. A parità di età e di attività svolte, gli adulti in pensione presentano minori competenze degli occupati nella stessa fascia di età. Nello stesso tempo, il tipo di attività svolta (*high*, *medium* e *low skilled*[131]) sembra predittiva delle competenze anche tra coloro che hanno smesso di lavorare.

Tab. 7.5 - Distribuzione percentuale occupati/pensionati 45-65enni per complessità del lavoro svolto nei livelli di competenza di literacy

	Inf. Liv. 1		Livello 1		Livello 2		Livello 3		Livello 4/5	
Occupati 45-65 anni	%	E.S.	%	E.S.	%	E.S.	%	E.S.	%	E.S.
Skilled occupations	2,4	(1,3)	14,9	(2,4)	40,2	(4,1)	36,8	(4,0)	5,7	(1,7)
Semi-skilled occupations	5,9	(1,6)	27,9	(3,4)	44,5	(3,6)	20,4	(2,6)	1,3	(0,7)
Elementary occupations	9,9	(3,6)	30,5	(7,1)	44,1	(7,7)	14,9	(5,2)	0,5	(0,9)
Pensionati 45-65 anni	%	E.S.	%	E.S.	%	E.S.	%	E.S.	%	E.S.
Skilled occupations	1,7	(2,2)	17,5	(6,4)	51,6	(9,3)	28,7	(8,7)	0,5	(1,1)
Semi-skilled occupations	9,9	(4,6)	31,7	(9,1)	50,0	(8,4)	8,3	(3,6)	0,1	(0,5)
Elementary occupations	16,7	(8,8)	34,5	(13,5)	41,9	(13,1)	6,6	(5,3)	0,2	(0,7)

Fonte: elaborazione ISFOL su dati OCSE-PIAAC 2012

[131] La categoria *Skilled occupations* include i digit da 1 a 3 della *International Standard Classification of Occupations* (ISCO-08), la categoria *Semi-skilled occupations* include i digit da 4 a 8, la categoria *Elementary occupations* include il digit 9.

Anche per le casalinghe è evidente l'importanza della storia lavorativa pregressa. La percentuale di donne impegnate in lavoro domestico non retribuito che si posizionano al livello 3 o superiore in *literacy* è del 27% tra coloro che hanno svolto un'attività lavorativa nei 5 anni precedenti la rilevazione, contro il 9% di chi non ha mai lavorato; la percentuale di donne impegnate in lavoro domestico non retribuito che si collocano al livello 1 o inferiore è del 23% tra coloro che hanno svolto un'attività lavorativa nei 5 anni precedenti la rilevazione, contro il 43% delle donne che non hanno avuto alcuna esperienza lavorativa.

Competenze e lavoro.

I lavoratori italiani registrano un punteggio medio nella *literacy* pari a 254 punti contro i 278 punti ottenuto in media dai lavoratori di tutti i Paesi partecipanti. In Italia il 29,5% dei lavoratori si colloca a livello 3 e solamente il 4,3% si colloca ai livelli più alti di competenza. Il restante 67% si colloca sui livelli inferiori: il 41% a livello 2, il 21% a livello 1 e il 5% al di sotto di tale livello. Tale scenario risulta essere abbastanza differenziato a livello di macroregioni italiane. Il Nord-Est e il Centro presentano percentuali di lavoratori con un livello 3 di competenza molto più elevate (rispettivamente 37,2% e 34,7%) di quelle registrate nelle altre macroregioni. Nord-Ovest, Sud e Isole presentano, infatti, percentuali di lavoratori a livello 3 ben al di sotto del 30%. Nord-Est e Centro sono le macroregioni in cui si riscontrano le percentuali più basse di lavoratori che si collocano al livello 1 o inferiore di competenze (17%), una percentuale pari alla metà circa di quella riscontrata per le altre macroregioni (Nord-Ovest 31,4%, Sud 32,2% ed Isole 31,2%). Se prendiamo in considerazione i punteggi medi ottenuti nella *literacy,* la differenza è ancor più evidente: i lavoratori del Nord-Est e del Centro presentano un punteggio medio (rispettivamente 264 e 263) più elevato rispetto alle altre macroregioni (Nord-Ovest 249, Sud ed Isole 245) e alla media nazionale (254).

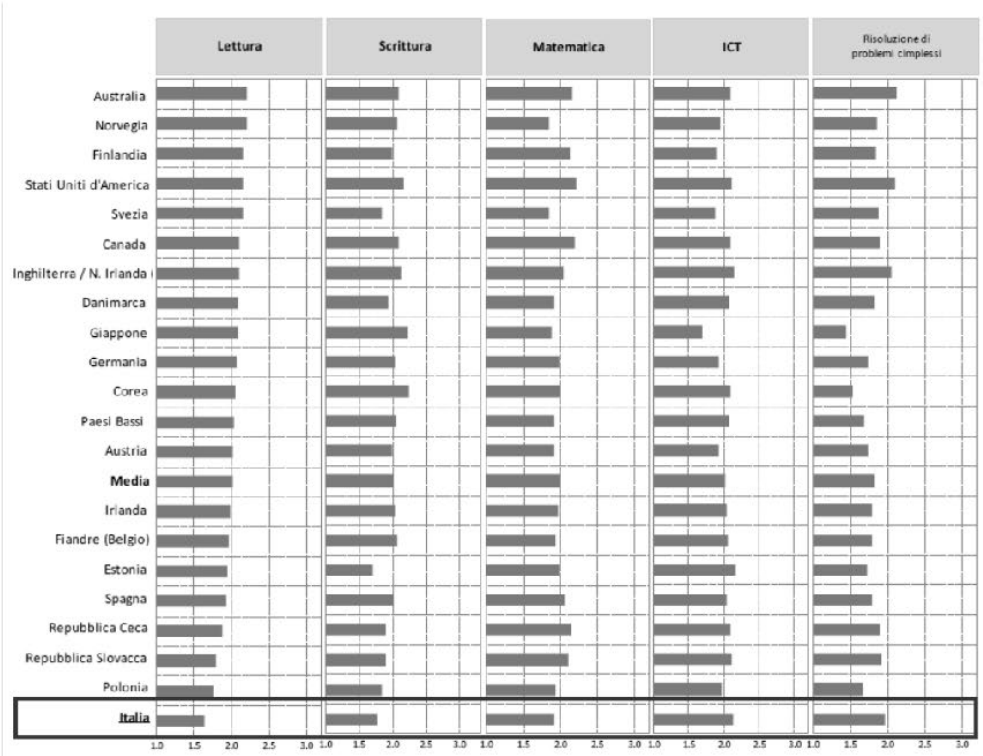
Le competenze utilizzate nei luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda la forza lavoro italiana, sebbene con le dovute differenze macroregionali, i punteggi medi in *literacy* si collocano al di sotto della media dei Paesi e utilizza le proprie competenze anche in modo meno intensivo. L'Italia ha buoni risultati per le competenze ICT e per il *problem solving*, e per questa competenza si colloca sopra la media OCSE/PIAAC[132]. A tale riguardo l'indagine ISFOL-ISTAT sulle competenze delle professioni[133], condotta nel 2008, ha già mostrato, a livello nazionale, come alcune competenze (definite *metaskill*) siano considerate importanti (anche se con diversa intensità) dai lavoratori italiani, trasversalmente ad ogni gruppo professionale.

[132] È importante ricordare che il livello di utilizzo della competenza di *problem solving* è stato analizzato (come tutte le competenze agite nei luoghi di lavoro) attraverso l'auto-dichiarazione dei rispondenti e non attraverso i test. I test sul *problem solving* in ambienti tecnologicamente avanzati costituivano un modulo opzionale al quale l'Italia non ha aderito. Per la competenza di *problem solving* si fa riferimento alla frequenza con la quale viene svolta la seguente attività nell'ambito del proprio lavoro: risolvere problemi complessi (ovvero che richiedono più di 30 minuti) che insorgono nella routine lavorativa.

[133] ISFOL, *Professioni e livelli di competenze in Italia e in Europa*, paper per "Formazione, competenze e competitività delle imprese 11 Novembre 2011, LUISS Guido Carli - Aula Magna Viale Pola 12", Roma, 2011.

Fig. 7.9 - Medie di utilizzo delle *information processing skill* al lavoro nei Paesi partecipanti all'indagine PIAAC



Fonte: elaborazione ISFOL su dati OCSE-PIAAC 2012
Nota: i Paesi sono presentati in ordine decrescente per utilizzo della competenza di lettura.
Nota: valori prossimi allo 0 suggeriscono una bassa frequenza di utilizzo di una determinata competenza e valori prossimi a 4 suggeriscono una frequenza elevata.

Due potrebbero essere le ragioni per le quali le competenze nei luoghi di lavoro in Italia sono poco utilizzate: da un lato il fatto che queste siano effettivamente poco diffuse tra la forza lavoro italiana (e i test ne danno conferma, sebbene con le dovute eccezioni); e dall'altro lato che il tessuto produttivo italiano sia ancora fortemente dominato dalla presenza di piccole e medie imprese che richiedono non solo bassi livelli di competenza ma anche tipologie di competenze più spesso collegate al settore manifatturiero e *scale intensive* piuttosto che *knowledge intensive*. Scarsa è la frequenza di utilizzo anche di altre competenze (*generic skill)* quali la discrezionalità, la capacità di influenzare gli altri e la capacità di apprendere sul posto di lavoro. Tali competenze risultano essere le competenze meno utilizzate nel confronto con la media degli altri Paesi.
Da sottolineare è il fenomeno dello *skill-mismatch* ovvero il disallineamento tra domanda e offerta di competenze e professionalità nel mercato del lavoro che rappresenta per l'Italia un tema chiave. Un dato preoccupante degli ultimi anni è rappresentato dall'aumento del numero di lavoratori impiegati in mansioni che richiedono competenze inferiori a quelle acquisite nel corso della formazione: "in Italia è in crescita il fenomeno del sotto-inquadramento, e ancora una volta le nuove generazioni risultano le più penalizzate"[134]. Nell'indagine PIAAC lo *skill mismatch*, viene analizzato sulla base delle auto-dichiarazioni dei rispondenti rispetto alle performance lavorative e alla percezione di fabbisogno formativo e sulla base dei risultati ottenuti nei test (*literacy* e *numeracy*)[135]. Nel caso della *literacy* la percentuale degli *over-skilled* italiani è di circa l'11%, mentre la percentuale degli *under-skilled* è del 6%. L'Italia è uno dei quattro Paesi con le percentuali più alte di lavoratori *under-skilled*. Per quanto riguarda la *numeracy* la percentuale degli

[134] CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro 2010-2011*, Roma, 2011, pag. 195.
[135] Con il suo questionario, PIAAC chiede ai rispondenti lavoratori se: 1) essi percepiscono di avere gli *skill* per far fronte alla richiesta di competenza del proprio lavoro e se 2) pensano di necessitare di formazione.

over-skilled italiani è di circa il 12%, mentre la percentuale degli *under-skilled* è del 7,5%. Anche i dati della *numeracy* confermano delle percentuali di *skill mismatch* più alte in Italia rispetto a molti altri Paesi.

In conclusione, i risultati dell'indagine PIAAC mostrano chiaramente come l'istruzione e la formazione rappresentino un vantaggio ed un valore aggiunto in termini di competenze, confermando il ruolo fondamentale di questo tipo di interventi, se adeguatamente messo in sinergia con quelli del mercato del lavoro, nel promuovere lo sviluppo economico e una crescita "intelligente, sostenibile e solidale" (*Europe2020*)[136]. Viene evidenziata, inoltre, la necessità di un sistema di istruzione, formazione ed apprendimento maggiormente inclusivo che non "penalizzi", in termini di opportunità ed efficacia, persone con bassi livelli di scolarità e competenze, che già si trovano in condizioni di svantaggio dal punto di vista occupazionale, economico e socio-culturale.
I dati di PIAAC evidenziano, d'altra parte, il ruolo cruciale del "mantenersi attivi" (nello studio, nella formazione e nel lavoro) ai fini non solo dell'acquisizione ma anche e soprattutto del mantenimento delle competenze. Se da un lato, infatti, i risultati dell'indagine PIAAC dimostrano che i processi di istruzione e formazione consentono di acquisire migliori competenze, dall'altro evidenziano come per vivere e lavorare nel terzo millennio non è più sufficiente l'acquisizione di competenze elevate, ma è sempre più necessario che queste vengano attivate e utilizzate nella vita e nel lavoro.

[136] Se veda la nota n. 2

CAPITOLO VIII
I numeri del Fondo Sociale Europeo

8.1 Il FSE in Italia tra vecchia e nuova programmazione

Il Fondo Sociale Europeo (FSE) ha promosso e sostenuto negli anni interventi volti a migliorare le opportunità occupazionali, a promuovere l'istruzione e l'apprendimento permanente, a potenziare l'inclusione sociale, contribuendo alla lotta alla povertà e allo sviluppo della capacità istituzionale della pubblica amministrazione.

Nel presentare le prospettive finanziarie per il periodo 2014-2020[137], la Commissione Europea ha ribadito con forza che la finalità del quadro finanziario pluriennale, in cui sono collocati i Fondi strutturali e quindi il FSE, deve essere quella di realizzare la strategia di crescita dell'Unione con particolare riferimento a quanto contenuto nella strategia Europa 2020. Quest'ultima si fonda sul raggiungimento di alcuni target associati all'obiettivo di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva.

In questo contesto, il nuovo regolamento del FSE n. 1304/2013, approvato a dicembre 2013, individua tra i compiti specifici del Fondo quello di "sostenere livelli elevati di istruzione e di formazione per tutti ed il passaggio dall'istruzione all'occupazione per i giovani", prevedendo uno specifico obiettivo tematico.

Il processo di negoziato, avviato dall'Italia a partire dal 2013 e conclusosi a luglio 2014 con l'invio alla Commissione Europea del testo dell'Accordo di Partenariato, ha portato all'individuazione delle priorità strategiche che il nostro Paese intende perseguire con i Fondi strutturali nel periodo 2014-2020. Il testo dell'Accordo, a cui entro la fine del 2014 seguiranno i Programmi Operativi Nazionali e Regionali, si inserisce nella strategia complessiva delineata a livello europeo e risponde alle specifiche raccomandazioni formulate dal Consiglio al nostro Paese.

Tali raccomandazioni richiedono interventi, tra gli altri, sul mercato del lavoro e sull' istruzione e formazione, rafforzando la transizione scuola-lavoro, l'istruzione professionalizzante e la formazione professionale.

Nel testo dell'Accordo di Partenariato una delle priorità che il FSE è chiamato a perseguire nei prossimi sette anni è rappresentata dall'Obiettivo Tematico 10 - *Investire nell'istruzione, nella formazione e nella formazione professionale per le competenze e l'apprendimento permanente,* che è stato declinato in una serie di risultati attesi e azioni corrispondenti.

La strategia a cui si ispira l'OT 10 è quella del miglioramento della qualità e dell'efficacia dell'istruzione e della formazione, che passa attraverso una più adeguata definizione delle competenze che vengono trasmesse, coerenti con i fabbisogni del sistema produttivo e riconoscibili/valutabili al fine di favorire una transizione scuola-lavoro più facile e consentire anche percorsi di mobilità.

In questo contesto, oltre al filone dell'istruzione che rimane centrale nella strategia italiana, il testo dell'Accordo dà rilievo alla filiera di IeFP (Istruzione e Formazione Professionale), prevedendo azioni volte alla qualificazione dell'offerta di formazione tecnica e professionale, attraverso l'intensificazione dei rapporti scuola-formazione-impresa e lo sviluppo dei poli tecnico professionali.

Accanto all'innalzamento del livello di istruzione della popolazione adulta, anche l'apprendimento permanente rappresenta uno degli elementi centrali della strategia per elevare i livelli di competenza di questo specifico target.

[137] European Commission, *A Budget for Europe 2020* (COM (2011) 500), Bruxelles, 29.6.2011.

Rispetto alla programmazione 2007-2013, il nuovo FSE sembra dunque segnare un punto di svolta nelle strategie di investimento nel capitale umano, anche in virtù dei principi a cui si ispirano i Fondi Strutturali, ossia l'orientamento ai risultati e il principio di concentrazione. Tale impostazione dovrebbe consentire una maggiore focalizzazione delle scelte di policy e una minore frammentazione delle azioni.
Dal punto di vista finanziario, nel periodo 2014-2020, rispetto al totale dei finanziamenti disponibili per il FSE, il 32% delle risorse è destinato all'OT 10: nei prossimi sette anni l'Italia ha dunque scelto di destinare una somma importante per sostenere le politiche dell'istruzione e della formazione.

8.2 L'attuazione del FSE nel 2007-2013: sintesi dei principali risultati

Nel nostro paese il FSE ha da sempre rappresentato uno strumento importante a sostegno delle politiche rivolte all'istruzione e alla formazione. La dotazione finanziaria a disposizione delle Regioni e Province Autonome nel periodo 2007-2013 è stata consistente: oltre 14 miliardi di euro, di cui il 57% a disposizione dei Programmi Operativi dell'Obiettivo Competitività e il restante 43% a disposizione dei Programmi Operativi dell'Obiettivo Convergenza[138] (tab. 1).
Dal punto di vista strategico nel settennio ormai concluso le politiche di sostegno all'occupabilità degli individui (Asse Occupabilità) e quelle di sviluppo del capitale umano (Asse Capitale umano) hanno rappresentato quasi il 70% delle risorse collocate sui programmi regionali, a testimonianza del rilievo dato a questi due ambiti dal FSE.
Nel periodo considerato l'avanzamento finanziario dei programmi ha registrato un andamento difficoltoso, che ha determinato a più riprese il richiamo della Commissione Europea ad accelerare la spesa per non perdere le risorse disponibili.
Nel corso del 2013 il trend è decisamente migliorato con una capacità di impegno che ha raggiunto il 78,2%, anche se i divari territoriali permangono: le Regioni dell'Obiettivo Competitività registrano il 94,2%, laddove le Regioni dell'Obiettivo Convergenza si fermano al 60,3%.
Anche l'indicatore dell'efficienza realizzativa, che rapporta i pagamenti al contributo totale, segnala un recupero nella spesa, anche se permane il rischio del disimpegno: a fine 2013 le Regioni italiane hanno speso il 59,2% delle risorse programmate. Quale possibile causa di questo ritardo nell'attuazione dei programmi le Regioni hanno addotto le difficoltà di avvio legate alle procedure di riprogrammazione degli interventi a seguito della crisi economica. Anche in questo caso il ritardo nella spesa è più marcato nelle regioni dell'Obiettivo Convergenza (42,1%) rispetto a quelle dell'Obiettivo Competitività (74,6%).

[138] Appartengono all'Obiettivo Convergenza le seguenti amministrazioni regionali: la Campania, la Puglia, la Calabria, la Sicilia. Le restanti amministrazioni regionali e Province Autonome appartengono all'area obiettivo Competitività.

Tab. 8.1 - Programmazione e attuazione finanziaria FSE 2007-2013 per asse e area obiettivo al 31.12.2013 (solo POR)

Asse	Contributo totale	Impegni	Pagamenti	Capacità impegno	Efficienza realizzativa
Adattabilità	1.772.591.518,00	1.629.488.261,44	1.375.169.229,00	91,9	77,6
Occupabilità	2.795.261.259,00	2.740.791.669,17	2.164.846.612,48	98,1	77,4
Inclusione sociale	777.982.843,00	778.950.975,49	599.717.608,00	100,1	77,1
Capitale umano	1.744.877.687,00	1.613.871.596,86	1.237.789.682,73	92,5	70,9
Transnazionalità	175.343.650,00	108.131.224,66	70.549.287,32	61,7	40,2
Assistenza Tecnica	292.871.622,00	250.889.630,16	189.560.931,99	85,7	64,7
Totale Obiettivo CRO	*7.558.928.579,00*	*7.122.123.357,79*	*5.637.633.351,53*	*94,2*	*74,6*
Adattabilità	495.941.416,00	289.377.197,65	249.579.817,24	58,3	50,3
Occupabilità	2.072.005.957,00	1.706.249.802,90	1.147.644.334,81	82,3	55,4
Inclusione sociale	412.567.311,00	377.918.694,16	281.839.470,30	91,6	68,3
Capitale umano	3.218.901.396,00	1.486.533.642,73	1.041.823.452,05	46,2	32,4
Transnazionalità	93.827.865,00	58.098.795,53	36.695.858,39	61,9	39,1
Assistenza Tecnica	240.725.405,00	105.029.527,92	71.617.975,99	43,6	29,8
Capacità istituzionale	259.139.230,00	75.906.662,48	31.585.766,16	29,3	12,2
Totale Obiettivo CONV	*6.793.108.580,00*	*4.099.114.323,36*	*2.860.786.674,94*	*60,3*	*42,1*
Adattabilità	2.268.532.934,00	1.918.865.459,09	1.624.749.046,24	84,6	71,6
Occupabilità	4.867.267.216,00	4.447.041.472,07	3.312.490.947,29	91,4	68,1
Inclusione sociale	1.190.550.154,00	1.156.869.669,65	881.557.078,30	97,2	74,0
Capitale umano	4.963.779.083,00	3.100.405.239,59	2.279.613.134,78	62,5	45,9
Transnazionalità	269.171.515,00	166.230.020,19	107.245.145,71	61,8	39,8
Assistenza Tecnica	533.597.027,00	355.919.158,08	261.178.907,98	66,7	48,9
Capacità istituzionale	259.139.230,00	75.906.662,48	31.585.766,16	29,3	12,2
Totale FSE	**14.352.037.159,00**	**11.221.237.681,15**	**8.498.420.026,46**	**78,2**	**59,2**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati MEF-Igrue

L'analisi dei dati per tipologia di progetto evidenzia come le Regioni abbiano investito in maniera prevalente in azioni nel settore dell'istruzione e nella formazione professionale: rispettivamente la percentuale delle risorse impegnate è pari al 27, 1% e al 21,7%. A queste si aggiungono le azioni di formazione continua, che rappresentano il 7,4% degli impegni, e le azioni di sistema - con una percentuale di impegno del 9,04% - destinate a migliorare e qualificare l'offerta di istruzione e formazione, nonché a favorirne l'integrazione. Complessivamente nel corso della programmazione 2007-2013 le Regioni hanno investito circa 7 miliardi di euro in istruzione e formazione, che corrispondono al 65% circa degli impegni complessivi, a testimonianza del ruolo centrale giocato dal FSE in questi settori.

Tab. 8.2 - Attuazione finanziaria FSE 2007-2013 per tipologia di progetto e area obiettivo al 31.12.2013 (solo POR)

Tipologie di progetto*	Impegni		Pagamenti	
	v.a.	%	v.a.	%
Orientamento e assistenza individualizzata	194.758.422,88	2,73	164.419.259,44	2,92
Esperienze di lavoro	333.464.955,23	4,68	242.390.655,59	4,30
Formazione professionale	2.019.517.600,09	28,36	1.629.020.193,00	28,90
Azioni nel settore dell'istruzione	1.583.510.761,03	22,23	1.314.964.862,56	23,32
Formazione continua	722.987.176,82	10,15	548.596.585,28	9,73
Incentivi per l'assunzione	847.889.113,41	11,91	695.351.152,27	12,33
Incentivi per imprese di nuova creazione	64.981.934,39	0,91	48.812.567,67	0,87
Azioni sistema per i SPI	184.920.935,67	2,60	139.547.419,10	2,48
Azioni di sitema: altro	671.584.425,79	9,43	486.776.520,62	8,63
Accompagnamento	435.598.697,32	6,12	321.656.544,19	5,71
Altro FSE	62.909.335,16	0,88	46.097.591,81	0,82
Totale Obiettivo CRO	*7.122.123.357,79*	*100,00*	*5.637.633.351,53*	*100,00*
Orientamento e assistenza individualizzata	324.721.628,32	7,92	178.100.435,51	6,23
Esperienze di lavoro	223.790.223,08	5,46	176.729.655,66	6,18
Formazione professionale	420.627.873,58	10,26	282.146.393,86	9,86
Azioni nel settore dell'istruzione	1.456.854.982,95	35,54	1.044.308.906,60	36,50
Formazione continua	105.629.769,95	2,58	93.632.349,74	3,27
Incentivi per l'assunzione	762.084.748,73	18,59	535.368.014,44	18,71
Incentivi per imprese di nuova creazione	42.562.701,47	1,04	37.307.936,91	1,30
Azioni sistema per i SPI	31.655.059,07	0,77	21.570.764,63	0,75
Azioni di sitema: altro	342.996.027,29	8,37	221.967.861,76	7,76
Accompagnamento	232.143.685,86	5,66	184.429.290,00	6,45
Altro FSE	156.047.623,06	3,81	85.225.065,83	2,98
Totale Obiettivo CONV	4.099.114.323,36	100,00	2.860.786.674,94	100,00
Orientamento e assistenza individualizzata	519.480.051,20	4,63	342.519.694,95	4,03
Esperienze di lavoro	557.255.178,31	4,97	419.120.311,25	4,93
Formazione professionale	2.440.145.473,67	21,75	1.911.166.586,86	22,49
Azioni nel settore dell'istruzione	3.040.365.743,98	27,09	2.359.273.769,16	27,76
Formazione continua	828.616.946,77	7,38	642.228.935,02	7,56
Incentivi per l'assunzione	1.609.973.862,14	14,35	1.230.719.166,71	14,48
Incentivi per imprese di nuova creazione	107.544.635,86	0,96	86.120.504,58	1,01
Azioni sistema per i SPI	216.575.994,74	1,93	161.118.183,73	1,90
Azioni di sitema: altro	1.014.580.453,08	9,04	708.744.382,38	8,34
Accompagnamento	667.742.383,18	5,95	506.085.834,19	5,96
Altro FSE	218.956.958,22	1,95	131.322.657,64	1,55
Totale FSE (solo POR)	**11.221.237.681,15**	**100,00**	**8.498.420.026,46**	**100,00**

Fonte: elaborazioni Isfol su dati MEF-Igrue

Nota 1. Si tratta di una aggregazione di tipologie di progetto. Per la classificazione completa delle tipologie di progetti FSE si rinvia alla Tavola 1.

L'analisi per circoscrizioni geografiche evidenzia strategie differenziate tra le Regioni dell'obiettivo Competitività e quelle dell'obiettivo Convergenza: queste ultime hanno privilegiato l'investimento in azioni nel settore dell'istruzione (35,5%) rispetto alla formazione professionale (10,3%); viceversa nelle Regioni dell'obiettivo Competitività si rileva una percentuale di impegni superiore nella formazione professionale (28,4%) e un impegno finanziariamente importante nella formazione continua (10,2%). Gli incentivi all'assunzione sono uno strumento particolarmente utilizzato nei territori della Convergenza in ragione dei più elevati tassi di disoccupazione, a fronte di uno scarso investimento nella formazione rivolta ai lavoratori (2,6%).

Tavola 8.1 Classificazione delle tipologie di progetto FSE. Elenco completo e sua aggregazione

Tipologie progetto FSE in forma aggregata	codice tipologia progetto	descrizione tipologia progetto (classificazione FSE)
1. Orientamento e assistenza individualizzata alla ricerca del lavoro	1	Orientamento, consulenza e informazione
2. Esperienze di lavoro	4	Altre esperienze di lavoro
2. Esperienze di lavoro	3	Piani d'inserimento professionale
2. Esperienze di lavoro	2	Tirocini
2. Esperienze di lavoro	6	WE: Borse di lavoro
2. Esperienze di lavoro	5	Lavori pubblica utilità (Lpu)
3. Formazione professionale	14	Formazione apprendistato
3. Formazione professionale	13	Formazione CFL
3. Formazione professionale	19	Formazione finalizzata al reinserimento lavorativo
3. Formazione professionale	11	Formazione post-obbligo e post-diploma
3. Formazione professionale	24	Incentivi alle persone per la formazione
3. Formazione professionale	22	Percorsi integrati per l'inserimento lavorativo
4. Azioni nel settore dell'istruzione	15,16	Alta formazione
4. Azioni nel settore dell'istruzione	17,18	Formazione per adulti
4. Azioni nel settore dell'istruzione	12	IFTS
4. Azioni nel settore dell'istruzione	8,9,10	Obbligo formativo
4. Azioni nel settore dell'istruzione	7	Obbligo scolastico
5. Formazione continua	21	Formazione per occupati
5. Formazione continua	28	Incentivi alle imprese per l'innovazione tecnologica e organizzativa
6. Incentivi per l'assunzione	29	Incentivi alle imprese per job rotation e job sharing
6. Incentivi per l'assunzione	31,32,33	Incentivi alle imprese per l'occupazione
6. Incentivi per l'assunzione	26	Incentivi alle persone per la mobilità geografica
6. Incentivi per l'assunzione	27	27 Inc. persone per servizi conciliazione
6. Incentivi per l'assunzione	35	35 Inc. - altri sostegni
6. Incentivi per l'assunzione	36	36 Inc. - sostegni uscita
6. Incentivi per l'assunzione	34	Piccoli incentivi alle imprese sociali
7. Incentivi per imprese di nuova creazione	20	Formazione per la creazione d'impresa
7. Incentivi per imprese di nuova creazione	25	Incentivi alle persone per lavoro autonomo o creazione d'impresa
7. Incentivi per imprese di nuova creazione	23	Percorsi integrati per la creazione d'impresa
8. Azioni sistema per i SPI	37	Acquisizione di risorse
8. Azioni sistema per i SPI	38	Costruzione e sperimentazione prot. e mod.
8. Azioni sistema per i SPI	39	Orientamento consulenza e formazione pers.le
8. Azioni sistema per i SPI	40	Messa in rete Spi
8. Azioni sistema per i SPI	41	Creazione e sviluppo di reti/partenariati
8. Azioni sistema per i SPI	42	Attività promozionale attr. pers. imp.
9. Azioni di sistema: altro	49-55	Azioni di sistema per l'offerta di istruzione
9. Azioni di sistema: altro	43-48	Azioni di sistema per l'offerta di formazione
9. Azioni di sistema: altro	56-59	Azioni di sistema per l'integrazione tra sistemi
9. Azioni di sistema: altro	60-67	Azioni di governo
10. Accompagnamento	68	Servizi alle persone
10. Accompagnamento	69	Servizi alle imprese
10. Accompagnamento	70	Sensib.zione, inform. e pubbl.
11. Altro FSE	80-99	Altre azioni trasversali

€ 10,60



17PDL0026470