



LA RIVISTA

1-2/2020

(Ri)conoscere i mestieri popolari

In rete

La Rivista, Numeri, (Ri)conoscere i mestieri popolari

 Redazione | 13 Febbraio 2020

Proponiamo una selezione di articoli e materiali, pescati dalla rete, sul ruolo dell'istruzione e della formazione professionale per la crescita dell'occupazione

- Maurizio Carucci, [Formazione professionale. Tra regionalismo e unitarietà](#), in Avvenire.it (11 dicembre 2019).
- INAPP, [Risultati dell'indagine sugli esiti formativi-occupazionali dei percorsi leFP e IFTS – Executive Summary](#) in Inapp.org (novembre 2019).
- Claudio Tucci, [Formazione professionale passepartout per il lavoro: il 69% dei giovani lavora](#) in [IlSole24Ore.com](#) (26 novembre 2019).
- Paolo Frosina, [Tecnico informatico in Germania. “In Italia se lavori resti povero. È un Paese che privilegia chi è ricattabile e non qualificato”](#) in [ilFattoquotidiano.it](#) (16 novembre 2019).
- Opera – l'Osservatorio dei mestieri, Report di ricerca a cura di Cristiano Caltabiano, [In cerca di un mestiere. Rilevanza e precarietà delle professioni leFP nella fucina del merca del lavoro](#), in [Enaip.it](#) (8 ottobre 2019).
- Unioncamere, Sistema Informativo Excelsior, [Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine \(2019-2023\)](#) in [Excelsior.Unioncamere.org](#) (ottobre 2019).
- Infodata, [Dove la formazione aiuta a non perdere il posto di lavoro](#) in [IlSole24Ore.com](#) (13 luglio 2019).
- Sara de Carli, [Gli ITS adesso piacciono anche a liceali e laureati](#) in [Vita.it](#) (15 maggio 2019).
- CNOS-FAP in collaborazione con Noviter Srl, [Politiche della Formazione Professionale e del lavoro Analisi ragionata degli interventi regionali](#) in [Cnos-Fap.it](#) (28 settembre 2018) – Rubbettino 2018.
- Mariachiara Bo, [L'esempio di Trento, quando il corso di formazione fa trovare lavoro](#), in [IlSole24Ore](#) (26 luglio 2018)
- Giulia Cerqueti, [Fermo, ecco i ragazzi che vi faranno le scarpe](#), in [FamigliaCristiana.it](#) (28 giugno 2018).

- Sara Bracchetti, [Ho trovato subito lavoro, ma voglio continuare a studiare](#). In Tio.ch (21 maggio 2018).

Investire nella formazione dei giovani

La Rivista, Numeri, (Ri)conoscere i mestieri popolari



Paola Vacchina | 13 Febbraio 2020

“Una scuola che seleziona distrugge la cultura. Ai poveri toglie il mezzo d’espressione. Ai ricchi toglie la conoscenza delle cose”. “Quando avete buttato nel mondo d’oggi un ragazzo senza istruzione avete buttato in cielo un passerotto senza ali” (Don Milani, La parola fa eguali, Editrice Fiorentina 2012)



“Una scuola che seleziona distrugge la cultura. Ai poveri toglie il mezzo d’espressione. Ai ricchi toglie la conoscenza delle cose”. “Quando avete buttato nel mondo d’oggi un ragazzo senza istruzione avete buttato in cielo un passerotto senza ali” (Don Milani, La parola fa eguali, Editrice Fiorentina 2012).

Ho scelto di iniziare il mio editoriale con due frasi di Don Lorenzo Milani perché capaci di cogliere alcuni nodi che riguardano il sistema educativo italiano. L’idea di scuola di Don Milani e il suo modo concreto di portare avanti l’esperienza di Barbiana ci mostrano ancora oggi tutto il valore che la scuola e la formazione possono avere nello sviluppo umano e professionale dei giovani. Sappiamo che purtroppo ancora troppi giovani oggi in Italia sono “senza ali” e cioè privi di quegli strumenti che gli possano consentire di costruire un loro progetto di vita e professionale. Per questa ragione è necessario rafforzare la formazione professionale e la scuola come due esperienze complementari capaci di rendere il sistema educativo italiano davvero inclusivo ed equo.

Senza l’istruzione, senza la formazione i giovani sono abbandonati al loro destino come uccelli senza ali. Siamo consapevoli delle numerose criticità di cui bisognerebbe occuparsi per ridare slancio al sistema produttivo e creare lavori duraturi e adeguatamente remunerati. Tuttavia, il nostro mercato del lavoro soffre anche di problemi più profondi e che affondano le radici nel sistema educativo. Si pensi ad esempio al mismatch tra le professionalità richieste

dai datori di lavoro e quelle in uscita dai percorsi scolastici, che impedisce a una quota considerevole di aziende di trovare i giusti profili da inserire nei propri organici; alla sostanziale incompiutezza delle politiche attive del lavoro che dovrebbero sostenere le persone nella ricerca di lavoro; alla convinzione, assai radicata nella nostra società, che i “mestieri” (professioni tecniche, esecutive e manuali) siano in qualche misura lavori di minor prestigio sociale, quasi di «serie B», sebbene possano essere, a certe condizioni, gratificanti e ben pagati; all’inadeguata offerta formativa presente nel territorio.

In questo breve scritto mi concentrerò sul ruolo dell’istruzione e formazione professionale per mettere a fuoco alcune questioni, anche sulla base di dati. Come sappiamo, l’Italia rispetto alla media europea lamenta un forte ritardo sul fronte della formazione professionale, ma dove e quando c’è ed è di qualità le cose cambiano in modo evidente.

Il sistema di istruzione e formazione professionale (IeFP) contribuisce a diminuire la dispersione scolastica e favorisce l’inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. Purtroppo, in numerose regioni l’offerta di formazione professionale è ancora inadeguata, pur essendo prevista fin dal 2003, dai tempi del ministro Moratti. Questa asimmetria territoriale dovrebbe far riflettere, soprattutto con riferimento al fatto che l’istruzione e formazione professionale rappresenta un Lep, cioè un Livello essenziale di prestazione, e che dovrebbe essere perciò garantita a tutti i cittadini italiani senza distinzioni sul territorio, analogamente a quanto avviene per i servizi sanitari.

In particolare, tra il mese di ottobre e novembre dello scorso anno, sono state presentate due importanti ricerche che mostrano con chiarezza quanto sia importante il ruolo dell’IeFP, unitamente ai percorsi di IFTS (Istruzione e Formazione Tecnica Superiore) e agli ITS (Istituti Tecnici Superiori).

Con questo focus vogliamo dare conto di queste ricerche coinvolgendo chi le ha realizzate per illustrare i risultati più importanti e riflettere sul mismatch nel mercato del lavoro. Infatti, le indagini Excelsior – realizzate da Unioncamere da molti anni – che sono il più ampio sistema informativo sulla domanda di profili professionali delle imprese italiane, confermano una perdurante difficoltà del mercato del lavoro italiano a realizzare un efficace incrocio tra domanda e offerta di lavoro, e cioè a coprire i posti che si rendono disponibili nelle imprese.

In sostanza si assiste ad una situazione in cui le aziende offrono lavoro per determinate figure professionali ma non trovano candidati o quando si presentano non hanno le competenze adeguate. Infatti, se guardiamo il coefficiente di correlazione tra i tassi di disoccupazione provinciali ISTAT 2017 e l’indicatore Excelsior, legato alla difficoltà di reperimento, notiamo come questo si attesti su un valore molto significativo. Altro dato da mettere in evidenza è come 13 su 20 delle prime professioni più difficili da reperire sono comprese tra le professioni della IeFP; queste rappresentano circa 1/3 del mismatching

complessivo (375mila figure di difficile reperimento su un totale di 1,2mln).

Alla luce di queste considerazioni abbiamo chiesto ad esperti di formazione professionale e ricercatori di rispondere ad alcune questioni di fondo: *Come ridurre il mismatch del mercato del lavoro, che impedisce a una quota considerevole di aziende di trovare i giusti profili da inserire nei propri organici? Come costruire sistemi territoriali capaci di mettere in rete enti di formazione, imprese e centri per l'impiego per rispondere in modo migliore alle esigenze occupazionali delle imprese? Come valorizzare e far conoscere l'offerta formativa dell'Iefp, dell'IFTS e dell'ITS in modo da aumentare la platea degli iscritti? E che ruolo possono avere le imprese? Quali scelte possono consentire di infrastrutturare il sistema formativo in tutto il Paese? Il Reddito di cittadinanza in che modo può trasformarsi in uno strumento utile per dare stabilità ai percorsi formativi e di inserimento lavorativo?*

Iniziamo con [Cristiano Caltabiano](#) (Ricercatore Iref) che sintetizzando i risultati della sua ricerca Enaip-Iref sui lavori popolari osserva come *“la formazione, se ben congegnata, potrebbe essere la leva giusta per far compiere un salto di qualità nei percorsi professionali di molte persone che svolgono professioni della IeFP, costrette ad un continuo viavai fra impieghi di breve durata, che spesso sono poco remunerativi, oltre ad essere scarsamente gratificanti e faticosi”*.

Il contributo di [Anna D'Arcangelo](#) (Dirigente di Ricerca, è Responsabile della Struttura “Sistemi e Servizi formativi” di INAPP) [Andrea Carlini](#) (ricercatore tecnologo dell'INAPP) ed [Emanuele Crispolti](#) (ricercatore dell'Inapp, esperto di politiche formative e di analisi dei sistemi formativi) sottolinea come *“i risultati della rilevazione, nel complesso molto brillanti, risultano particolarmente soddisfacenti per i diplomati, tra i quali il tasso di occupazione supera il 69%, oltrepassando di quasi 7 punti quello dei qualificati. Le performance migliori sono nuovamente riferite ai qualificati presso i Centri accreditati, con un distacco di 10 punti sul dato degli Istituti Scolastici. Si tratta di un fenomeno solo in parte attribuibile alla frequente prosecuzione, in sussidiarietà integrativa, nei percorsi quinquennali. Anche tra i diplomati, infatti, in sussidiarietà complementare, dove i percorsi sono terminali come quelli dei Centri, si registra un gap di 5,3 punti a vantaggio dei giovani che provengono dalle Istituzioni formative accreditate”*

Per [Giulio Maria Salerno](#) (Ordinario di Istituzioni di diritto pubblico presso l'Università di Macerata) *“dare omogeneità all'offerta formativa dei percorsi della Formazione Professionale è dunque una questione prioritaria per il nostro Paese”*. In questo senso propone di *“procedere alla costituzione, sulla base di un apposito accordo tra lo Stato e le Regioni, di una sorta di Cabina di regia ovvero, più organicamente, alla creazione in via legislativa di un'apposita 'Agenzia nazionale' della formazione professionale, che faccia tesoro dell'esperienza fornita, in materia di politiche del lavoro, dall'istituzione piuttosto recente*

dell'ANPAL, valorizzandone gli aspetti positivi che ne sono emersi ed evitando di incorrere nei profili di criticità che ancora appaiono irrisolti”.

Secondo **Maurizio Sorcioni** (Responsabile Direzione Studi e Ricerche di ANPAL Servizi) *“il tema della formazione professionale, soprattutto quella riservata ai lavoratori disoccupati, merita di essere posto al centro della riflessione istituzionale così come è avvenuto per quello dei servizi per il lavoro, rafforzando gli investimenti ed aumentando il tasso di interconnessione tra agenzie formative e sistema produttivo al fine di rendere sempre più efficace il sistema delle politiche attive nel suo complesso”*.

Claudia Montedoro (Membro del CempEu - Competenze in Europa, già Responsabile scientifica del Dipartimento Sistemi Formativi dell'Isfol/Inapp) sottolinea come *“utilizzando dispositivi normativi esistenti sia possibile favorire il trasferimento di know how tra generazioni. Si intendono sperimentare percorsi, modelli e strumenti formativi ad hoc esistenti che, valorizzando il potenziale dei lavoratori anziani quali facilitatori dell'apprendimento dei giovani, facilitino l'inserimento di nuove risorse umane nei contesti produttivi”*.

Irene Gatti (Esperta del settore educativo, collabora con ENAIP) osserva come sia necessario *“incentivare la permanenza al lavoro, agire sul fenomeno migratorio dei giovani, aumentare la partecipazione al lavoro della popolazione non attiva, a cominciare dalle donne, sono strade possibili per compensare l'esodo, ma non basta. Bisogna supportare l'age management aziendale e agevolare i processi di trasferimento intergenerazionale delle competenze. Queste azioni richiedono scelte politiche complesse, che dovranno riconfigurare lo spazio del welfare nazionale. Un ruolo strategico sarà giocato dalla formazione professionale: si dovranno approntare processi di skilling o reskilling per giovani riducendo così l'impatto del fenomeno migratorio che li riguarda”*.

Per **Paolo Zuffinetti** (Fondazione Enaip Lombardia) *“il modello della formazione professionale, con la sua intuizione fondativa di connettere e comprendere in uno stesso luogo scuola ed impresa non può che essere anticipatore delle necessità di ripensamento del sistema formativo nel suo complesso. Si tratta, forse, di investire nell'intenzionalità connaturata alla formazione professionale cogliendo e valorizzando il portato metodologico, gli approcci culturali che, pur non essendo stati particolarmente tematizzati o resi consapevolmente evidenti al sistema Paese, possono rappresentare un cospicuo, sperimentato e sedimentato patrimonio”*.

Nei prossimi giorni pubblicheremo il contributo di **Claudio Gagliardi** (Vice Segretario generale di Unioncamere - Area politiche Attive del Lavoro)

Osservatorio Opera: puntare sui mestieri popolari

La Rivista, Numeri, (Ri)conoscere i mestieri popolari



Cristiano Caltabiano | 13 Febbraio 2020

La formazione, se ben congegnata, potrebbe essere la leva giusta per far compiere un salto di qualità nei percorsi professionali di molte persone che svolgono professioni della leFP, costrette ad un continuo viavai fra impieghi di breve durata, che spesso sono poco remunerativi, oltre ad essere scarsamente gratificanti e faticosi...

Crescita, produttività e lavoro sembrano essere diventati il tallone d'Achille per un paese come il nostro, afflitto da molteplici problemi e contraddizioni. L'Italia è arrivata all'appuntamento storico con la grande recessione mondiale del 2008 portando sulle spalle il fardello di almeno due decenni di sostanziale immobilismo sociale. Ne è una riprova il perdurante divario che ci separa dai nostri partner nella UE rispetto agli indicatori di *benchmark* individuati nell'Agenda di Lisbona» e in «Europa 2020». Nonostante questo *gap* figuriamo ancora fra le principali economie industriali a livello planetario, grazie al dinamismo del *made in Italy*, che ha continuato a proiettarsi con successo sui mercati internazionali anche negli anni della crisi. Ben diversa è la condizione delle imprese agganciate alla domanda interna, che non hanno recuperato le posizioni perse lo scorso decennio. Al di là della crescita stentorea e di questa divaricazione economica, è necessario tener conto dei mutamenti in atto nell'economia globale: la *green economy*, industria 4.0 e il capitalismo delle piattaforme stanno riconfigurando le catene di creazione del valore e la stessa natura del lavoro.

L'idea di costituire un osservatorio sui mestieri e le professioni nasce in questo contesto in rapida evoluzione, in un frangente nel quale i decisori pubblici, gli operatori economici, le parti sociali e gli stessi esperti cercano nuove ricette per coniugare sviluppo economico e coesione sociale. Diverse sono le criticità di cui bisognerebbe occuparsi per ridare slancio al sistema produttivo e creare lavori duraturi e adeguatamente remunerati; tra le questioni più urgenti e spinose non si possono non menzionare il *mismatch* del mercato del lavoro, che impedisce a una quota considerevole di aziende di trovare i giusti profili da

inserirli nei propri organici, la sostanziale incompiutezza delle politiche attive del lavoro e la convinzione, assai radicata nella nostra società, che i mestieri (professioni tecniche, esecutive e manuali) siano in qualche misura lavori di «serie B», sebbene possano essere, a certe condizioni, gratificanti e ben pagati. L'osservatorio Opera si propone di raccogliere informazioni salienti sui mestieri consolidati ed emergenti, attraverso studi circostanziati a carattere qualitativo e quantitativo.

Nel primo report, presentato in un seminario pubblico il 22 ottobre 2019, sono stati illustrati e commentati i risultati di un'analisi sulle prospettive occupazionali delle professioni che rientrano nel raggio di competenze dei sistemi formativi regionali, nell'ambito dei quali vengono rilasciate le qualifiche e i diplomi leFP (Istruzione e Formazione Professionale). La base empirica di questa indagine è costituita dagli *open data* sulle comunicazioni obbligatorie di assunzione dei datori di lavoro (Sistema SISCO-CICO), resi periodicamente accessibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Si tratta di un archivio informativo esauriente ed aggiornato sulle dinamiche in atto nel mercato del lavoro (si veda l'appendice). Qui di seguito si riepilogano alcuni dati e tendenze particolarmente significativi.

I mestieri della leFP rappresentano un ragguardevole bacino d'impiego, stimabile in poco meno di un terzo dell'occupazione esistente in Italia al termine del 2018: 4.327.119 posizioni lavorative attive alla fine dell'anno, pari al 29,9% del totale. La loro rilevanza sociale è quindi dettata dall'impatto che esercitano sul mercato del lavoro, benché non trovino grande spazio nel dibattito pubblico. Tra gli impieghi più gettonati vi sono l'operatore della ristorazione (382.657 rapporti di lavoro, 14,2% sul totale), l'operatore agricolo (340.544, 12,6%), l'operatore dei servizi di vendita (130.292, 4,8%), l'operatore edile (87.132, 3,2%) e l'operatore dei sistemi e dei servizi logistici (53.506, 2,0%). Facendo un rapido conto questi 5 lavori concentrano il 36,8% delle posizioni lavorative attivate nel nostro paese negli ultimi tre mesi del 2018. Sono numeri imponenti, dietro ai quali si celano molteplici figure lavorative: nella ristorazione cuochi, personale di cucina, pizzaioli, camerieri e capi sala; in agricoltura coltivatori, braccianti, allevatori, giardinieri e fiorai; nei servizi di vendita commessi e cassieri; in edilizia muratori, manovali e mattonatori; nella logistica e nei trasporti facchini, corrieri e autisti.

Si tratta di mansioni perlopiù esecutive e manuali, che ricadono in una fascia medio-bassa degli organigrammi aziendali: ciò non significa che in una selva di attività considerate in genere poco prestigiose non si possano rintracciare carriere più gratificanti e redditizie. Si pensi agli *chef* stellati e ai *maître* che vanno a lavorare in locali e alberghi esclusivi; o ai *flower designer* che operano nel settore dei ricevimenti, vendendo a caro prezzo i loro allestimenti; o ancora ai mosaicisti, agli stuccatori e agli ebanisti le cui lavorazioni di pregio ornano abitazioni o uffici lussuosi. Molto dipende dalla posizione contrattuale acquisita dal lavoratore, dalla sua rete di conoscenze e dalle risorse che può investire per aggiornare

costantemente il proprio portfolio di competenze. Questo rilievo vale ovviamente non solo per le qualifiche professionali più diffuse, ma anche per quelle meno frequenti, come gli operatori del benessere e delle trasformazioni agroalimentari, gli addetti amministrativi e il personale di segreteria, gli operatori meccanici ed elettrici, i manutentori di barche e gli addetti ai servizi di accoglienza, i quali nel trimestre in esame oscillano tra 26mila e poco meno di 13mila unità, con percentuali che variano dall'1% allo 0,5%; analogo discorso si può fare per la composita platea di mestieri che appaiono ancora più sottodimensionati, attestandosi sotto le diecimila unità: operatori dell'abbigliamento, addetti agli impianti termoidraulici, operatori delle calzature e del legno, meccanici, grafici, personale che lavora nel settore ittico, grafici, addetti alle lavorazioni artistiche o alle produzioni.

La provvisorietà è il dato di fondo che emerge quando si esamina la condizione contrattuale tipica di questi impieghi: nel 78,5% dei casi si tratta di occupazioni a termine; se si somma anche il lavoro intermittente (7,1%) si tocca una quota superiore all'85% di rapporti di lavoro caratterizzati dall'instabilità. Accanto a ciò, è indicativo che le sostituzioni siano quasi del tutto assenti tra tali mestieri (0,6%, contro l'8,3% nei lavori diversi dalla leFP); per buona parte ciò è indice della scarsa presenza di lavoratrici che vanno in maternità, non sentendosi probabilmente protette a sufficienza dal contratto di lavoro. A richiamare l'attenzione è anche l'orario di lavoro: il tempo pieno sale al 69,2% nei mestieri esaminati nella ricerca, a fronte del 53,1% nel resto delle posizioni lavorative; tale scarto positivo di 16,1 punti percentuali mostra come questi lavori tengano impegnate le persone per gran parte della giornata, lasciando poco spazio per altre attività con cui potrebbero integrare il reddito o accrescere le proprie competenze. I mestieri del circuito leFP non sono pertanto occupazioni accessorie; essi implicano un forte coinvolgimento in termini di tempo ed energie da parte dei lavoratori, nonostante questi ultimi si debbano spesso accontentare di contratti a termine, che offrono poche garanzie per progettare una carriera o alimentare la vita familiare. Il concetto di precarietà riassume bene questa condizione alquanto disagiata.

In alcuni contesti territoriali la vulnerabilità rischia di accentuarsi, laddove vi sono in generale scarse opportunità di impiego. In numerose regioni meridionali i mestieri della leFP possono rappresentare una fra le poche alternative alla disoccupazione, come attestano i tassi di incidenza di tali professioni sulla totalità dei rapporti di lavoro attivati nel 2018: Puglia (72,4%), Basilicata (72,9%), Calabria (61,9%) e in misura minore ma pure sempre rilevante, Molise (57,3%) e Sicilia (56,9%). Si viene in tal senso a determinare una sorta di «effetto porta girevole» in quelle aree geografiche dove la stagnazione o la marginalità economica sono più evidenti: numerosi giovani e lavoratori maturi si arrangiano facendo i camerieri, gli acconciatori, i manovali, i commessi, i corrieri, i facchini, i braccianti, i commessi o semplicemente svolgendo mansioni di routine negli uffici di microimprese sparse nelle città e nei centri minori. Grazie a questi «lavoretti», troppo spesso malpagati ed insicuri, si entra

dalla porta d'ingresso del mercato del lavoro, ma si fa presto ad uscirne.

La carenza di capitale umano è evidente in queste professioni. Alla fine del 2018 il 62% dei lavoratori chiamati a svolgere mestieri leFP avevano al massimo conseguito la licenza media, a fronte del 44,5% nella totalità degli occupati; questi 17,5 punti percentuali in più danno la misura di quanto siano poco istruiti e formati i cittadini che intraprendono i mestieri popolari della leFP. Se fossero in età scolare questi italiani sarebbero oggi obbligati a completare il ciclo di studi quantomeno fino all'età di sedici anni. Il problema è che si tratta di persone piuttosto in avanti con gli anni; ci vorrebbe un piano di riqualificazione professionale per un'ampia platea di donne e uomini non più giovani, che rischiano di rimanere intrappolati nella sottoccupazione senza intravedere alcuna via d'uscita.

Non bisognerebbe proporre a costoro di ritornare sui banchi di scuola per un lungo periodo di tempo; basterebbe che acquisissero una qualifica professionale biennale o triennale, magari in orari e giorni compatibili con il proprio impiego, per veder migliorare sensibilmente il proprio status sociale, come quel 6,6% dei colleghi che svolgono lavori simili e hanno già ottenuto tale qualifica. L'effetto positivo di questo investimento formativo può essere apprezzato fra chi è stato assunto nel 2018: la probabilità di non perdere il lavoro nell'arco di dodici mesi aumenta in modo significativo per chi ha preso un titolo professionale biennale o triennale rispetto a chi si è fermato alla licenza media: si passa dal 30,1% al 47,9%. Due o tre anni di formazione in più possono fare la differenza, in modo non troppo dissimile da titoli di studio più lunghi e impegnativi, come il diploma secondario superiore quinquennale (45,8%) e la laurea, diploma terziario o titolo post-universitario (51,4%).

La formazione, se ben congegnata, potrebbe essere la leva giusta per far compiere un salto di qualità nei percorsi professionali di molte persone che svolgono professioni della leFP, costrette ad un continuo viavai fra impieghi di breve durata, che spesso sono poco remunerativi, oltre ad essere scarsamente gratificanti e faticosi.

La disomogeneità dell'offerta formativa: riflessioni e proposte

La Rivista, Numeri, (Ri)conoscere i mestieri popolari



Giulio Maria Salerno | 13 Febbraio 2020

Dare omogeneità all'offerta formativa dei percorsi della Formazione Professionale è una questione prioritaria per il nostro Paese. In questo si potrebbe procedere alla costituzione, sulla base di un apposito accordo tra lo Stato e le Regioni, di una sorta di Cabina di regia ovvero, più organicamente, alla creazione in via legislativa di un'apposita 'Agenzia nazionale' della formazione professionale, che faccia tesoro dell'esperienza fornita, in materia di politiche del lavoro, dall'istituzione piuttosto recente dell'ANPAL, valorizzandone gli aspetti positivi che ne sono emersi ed evitando di incorrere nei profili di criticità che ancora appaiono irrisolti

E' noto che l'efficacia della formazione professionale in relazione all'inserimento nel mercato del lavoro è fortemente condizionata dall'insufficiente e disomogenea offerta formativa che è presente nel territorio nazionale.

Spesso, a tal proposito, si parla di "geopardizzazione" dell'offerta formativa riconducibile alla VET (*Vocational Education and Training*), ovvero alla forte differenziazione della formazione professionale a livello regionale. Ciò dipende delle specifiche condizioni di operatività della formazione professionale a seconda delle scelte adottate dalle singole Regioni, dato che questo settore è rimesso dalla Costituzione alla competenza esclusiva delle Regioni (e delle Province autonome). E' vero che, sempre per volontà della Costituzione, lo Stato mantiene la competenza di dettare principi e regole di unitarietà del sistema della formazione professionale.



Ma, come si è dimostrato in un nostro recente contributo (vedi Giulio M. Salerno, [L'istruzione e formazione professionale tra regionalismo e unitarietà. Una prima analisi](#), Rubbettino, 2019), il grado di incoerenza tra i modelli regionali e i principi di unitarietà stabiliti a livello nazionale appare molto elevato. E, come risulta chiaramente da tutte le indagini ufficiali, è assai evidente la rilevante disomogeneità - ad esempio, in termini di allievi iscritti, di risorse impiegate, di modalità utilizzate e di risultati prodotti - che sussiste in concreto tra i sistemi regionali della formazione professionale, a partire dai percorsi della leFP che consente l'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazionale, sino ai percorsi dell'istruzione terziaria non accademica, cioè gli ITS.

In alcune Regioni questi percorsi sono ampiamente sviluppati, in altre sono praticamente assenti. Secondo i più recenti dati ufficiali relativi all'anno formativo 2016-2017, gli iscritti complessivi ai percorsi di leFP e di ITS sono stati 54.566 in Lombardia, 21.409 in Veneto, e 18.437 in Piemonte. Viceversa in Basilicata non ve ne era nemmeno uno, e numeri assai scarsi, rispetto alla popolazione giovanile potenzialmente interessata, sono rilevabili in Campania (833) oppure nelle Marche (718). La jeopardizzazione della formazione professionale, per di più, si sovrappone ai dati economici delle realtà territoriali: di norma, proprio nelle zone più svantaggiate o dove il tessuto produttivo appare in difficoltà la formazione professionale è più rarefatta, così realizzandosi un circuito, per così dire, perfettamente vizioso.

A tale situazione si aggiunge il fatto che, quasi paradossalmente, la "filiera" della formazione professionale è molto complessa ed intricata sia in senso verticale che orizzontale. Se si vuole semplificare, si può distinguere la formazione professionale ordinamentale - quella cioè che consiste in percorsi al cui termine è rilasciato un titolo di studio (qualifica professionale, diploma professionale, certificazione di specializzazione tecnica superiore, e diploma di tecnico superiore) - da quella non ordinamentale, ovvero non rivolta al rilascio di titoli di studio. La formazione ordinamentale comprende i percorsi triennali e quadriennali della Istruzione e Formazione Professionale (leFP), i percorsi annuali dell'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), i percorsi biennali dell'Istruzione Tecnica Superiore (ITS), e i percorsi biennali o modulari per il reinserimento dei giovani in dispersione scolastica all'interno della leFP.

La formazione professionale non ordinamentale comprende la formazione continua (rivolta ai lavoratori o agli imprenditori per l'accrescimento o adeguamento delle competenze

professionali), la formazione permanente (ovvero l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita che è rivolto a favorire l'occupabilità delle persone e la cittadinanza attiva), la formazione di specializzazione (per chi intende acquisire competenze specifiche in determinati ambiti), e la formazione regolamentata (per quelle professioni o attività economiche che richiedono corsi obbligatori per l'abilitazione). In estrema sintesi, potrebbe dirsi che per orientarsi nei percorsi della formazione professionale effettivamente disponibili – e nei relativi meccanismi di offerta, a partire dai bandi – serve un “formatore”!

Eppure, può aggiungersi, le risorse finanziarie non mancano; come documentato da un recente contributo (*Politiche della formazione professionale e del lavoro*, a cura del CNOS-FAP in collaborazione con PTSCCLASS, Rubbettino, 2019, p. 22), le risorse stanziolate dalle Regioni nel 2018 in materia di formazione professionale sono ammontate complessivamente a quasi un miliardo e 280 milioni di euro. Ma le risorse così disponibili sono utilizzate a livello territoriale essenzialmente secondo la logica del bando, e, tra l'altro, solo formalmente appellandosi ai “costi standard”, ma fondandosi in realtà sulla spesa storica, che è assai differenziata tra le singole Regioni e largamente imputabile a scelte discrezionali di ordine politico-amministrativo. In altri termini, da un lato la formazione professionale, a differenza della sanità, non è considerata come un servizio pubblico ad accesso universale e da assicurare a parità di condizioni e di trattamento; dall'altro lato, si favorisce lo *status quo*, e le Regioni che trascurano o sotto-utilizzano la formazione professionale non sono incentivate né ad individuare risorse aggiuntive, né ad accrescere la relativa offerta.

Come dare indispensabile omogeneità all'offerta formativa dei percorsi della Formazione Professionale è dunque una questione prioritaria per il nostro Paese. E' risaputo che nella proposta di “grande” revisione costituzionale bocciata dal *referendum* popolare del dicembre 2017 era stata inserita una disposizione che, in qualche modo, intendeva rafforzare la *governance* nazionale della formazione professionale, attribuendo allo Stato la competenza di dettare le “norme generali e comuni sull'istruzione e formazione professionale”. Fallito questo tentativo, appare oggi problematico suggerire una specifica riforma costituzionale che intervenga in via diretta sulla criticità qui in oggetto. Le forze presenti nell'attuale quadro partitico, infatti, sono molto propense a discutere su questioni “di principio” – o, per così dire, “di facciata”, soprattutto su quelle dal tono populistico – e molto poco interessate ad esporsi su tematiche concrete e di vero interesse per il bene comune, come la rimodulazione delle singole competenze tra Stato e Regioni in senso più coerente con la dimensione ottimale degli interessi coinvolti.

Ed allora, dovendosi ragionare a Costituzione invariata, sarebbe ipotizzabile procedere alla costituzione, sulla base di un apposito accordo tra lo Stato e le Regioni, di una sorta di Cabina di regia ovvero, più organicamente, alla creazione in via legislativa di un'apposita “Agenzia nazionale” della formazione professionale, che faccia tesoro dell'esperienza fornita,

in materia di politiche del lavoro, dall'istituzione piuttosto recente dell'ANPAL, valorizzandone gli aspetti positivi che ne sono emersi ed evitando di incorrere nei profili di criticità che ancora appaiono irrisolti. Del resto, in entrambi i casi – formazione professionale e politiche del lavoro – si tratta di competenze costituzionalmente attribuite alle Regioni, e dove allo Stato permangono compiti rivolti ad assicurare, in senso unitario, il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni relative a diritti fondamentali (il diritto al lavoro e il diritto all'istruzione e alla formazione) da garantire su tutto il territorio nazionale ad ogni cittadino. Anche in materia di formazione professionale, dunque, il perseguimento della necessaria omogeneità dei sistemi regionali potrebbe avvenire mediante la predisposizione di un organismo cui attribuire essenzialmente compiti di indirizzo unitario, di alta amministrazione, di vigilanza e di supporto, in modo da consentire lo sviluppo coerente della formazione professionale in tutto il territorio nazionale nel rispetto del principio di sussidiarietà, e, nel contempo, per assicurare l'impiego efficiente delle risorse a ciò destinate.

Tra l'altro, l'organismo qui proposto, e costituito come Agenzia ovvero come Cabina di regia, potrebbe essere la sede ove collocare i non pochi strumenti di *governance* nazionale della formazione professionale attualmente esistenti, a partire dalle tante "reti" o dai vari "tavoli" di coordinamento tecnico o tecnico-politico, che, introdotti nel corso del tempo con differenziate modalità legislative o amministrative, sono frazionati secondo logiche di intervento settoriale, agendo quindi in modo autoreferenziale e senz'altro non armonico. In altre parole, si tratterebbe di escogitare una modalità organizzativa indispensabile per un vero ed effettivo "sistema unitario" della formazione professionale, e non certo per sottrarre autonomia alle autonomie territoriali. Lo scopo, in definitiva, sarebbe quello di consentire il corretto ed efficiente svolgimento del pluralismo territoriale nella formazione professionale, correggendo così l'attuale e disordinato pluralismo "della" formazione professionale.

A tal proposito, anche in un recente rapporto annuale dell'INAPP sul sistema della leFP (quello pubblicato ad aprile 2019 sull'anno formativo 2016-2017), si è affermato che occorre "risolvere uno dei punti deboli della filiera, ovvero l'assenza di un tavolo permanente di *governance* istituzionale", proprio "con l'obiettivo di accrescere l'efficienza del sistema leFP, sia in termini di capacità formative ed occupazionali che dal punto di vista della capacità di ottimizzare le risorse (non in termini di riduzione ma di efficacia degli investimenti)" (vedi pag. 31).

Certo, la proposta adesso indicata richiede un complesso di condizioni – da quelle politiche a quelle più strettamente operative – di non semplice attuazione, e che possono realizzarsi solo mediante un complesso ed articolato processo di necessaria condivisione tra le molteplici autorità competenti. Ma proprio davanti alle più ardue difficoltà, e talora inaspettatamente, si trovano talora le persone avvedute e le soluzioni originali che consentono di trovare il giusto equilibrio tra i meccanismi istituzionali per il perseguimento

del bene comune nell'interesse di tutto il Paese e soprattutto dei nostri giovani.

Formarsi per il lavoro: gli occupati dei percorsi IFTS e leFP

La Rivista, Numeri, (Ri)conoscere i mestieri popolari



D'Arcangelo Carlini Crispolti | 13 Febbraio 2020

I risultati della rilevazione, nel complesso molto brillanti, risultano particolarmente soddisfacenti per i diplomati, tra i quali il tasso di occupazione supera il 69%, oltrepassando di quasi 7 punti quello dei qualificati. Le performance migliori sono nuovamente riferite ai qualificati presso i Centri accreditati, con un distacco di 10 punti sul dato degli Istituti Scolastici. Si tratta di un fenomeno solo in parte attribuibile alla frequente prosecuzione, in sussidiarietà integrativa, nei percorsi quinquennali. Anche tra i diplomati, infatti, in sussidiarietà complementare, dove i percorsi sono terminali come quelli dei Centri, si registra un gap di 5,3 punti a vantaggio dei giovani che provengono dalle Istituzioni formative accreditate

Nell'ambito del processo di continua evoluzione del sistema formativo italiano, la struttura Sistemi e Servizi Formativi di INAPP svolge una attività di presidio tecnico scientifico dei percorsi della cosiddetta "filiera lunga della formazione tecnico-professionale", attraverso analisi quali-quantitative; realizzazione di indagini, studi ed approfondimenti tematici sulla partecipazione alle filiere formative e sulla loro ricaduta occupazionale; attività di supporto al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli altri attori Istituzionali in relazione ai processi di elaborazione degli strumenti di sistema.

All'interno di questo perimetro, è stata realizzata l'indagine sugli esiti occupazionali dei partecipanti ai corsi di Istruzione e Formazione Professionale (leFP) e della formazione tecnica superiore (IFTS). Nello specifico, l'indagine ha riguardato l'analisi della condizione occupazionale di tutti i giovani che hanno conseguito una specializzazione IFTS nel biennio 2015-2016 e di un campione nazionale di giovani che hanno conseguito la qualifica leFP nell'anno formativo 2013-14 e il diploma leFP nell'anno formativo 2014-15. La rilevazione è stata condotta nel 2018, circa 3 anni dopo il conseguimento del titolo, un periodo congruo, oltre che per la verifica della condizione occupazionale, anche per analizzarne le modalità e i tempi di inserimento.

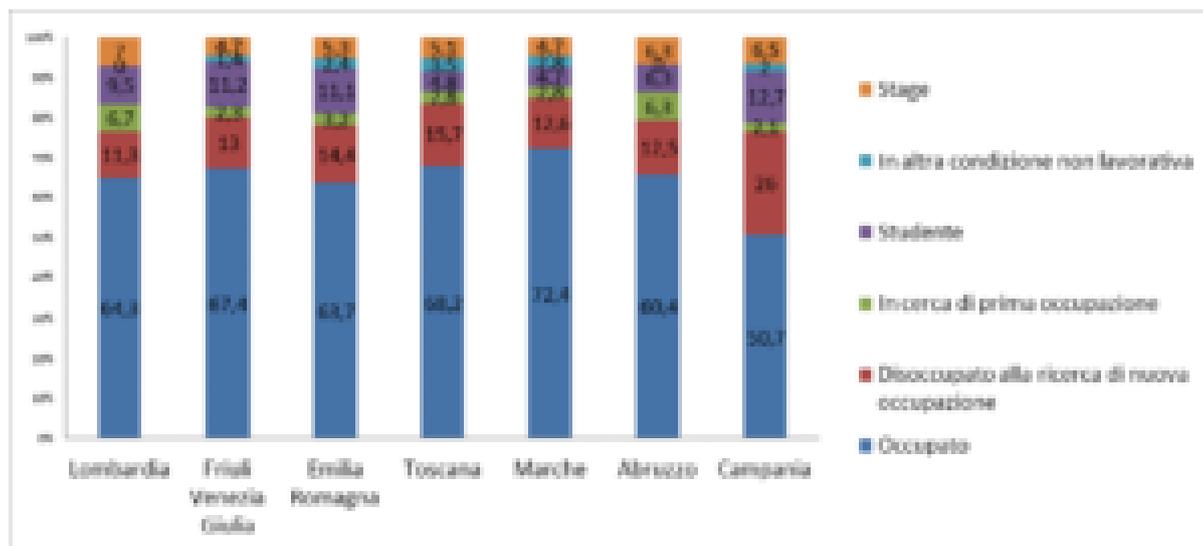
Gli esiti occupazionali degli specializzati nei percorsi IFTS

La sezione dell'indagine dedicata ai corsi IFTS, di natura censuaria, ha coinvolto 2.700 ragazzi che hanno conseguito la specializzazione nei 207 percorsi realizzati, nel biennio 2015-2016, in Abruzzo, Campania, Friuli Venezia-Giulia, Marche, Toscana, Lombardia ed Emilia-Romagna [1]. La maggioranza degli intervistati ha un'età compresa tra i 23 e i 26 anni (53%); meno consistente è la quota dei più giovani (tra i 19 e i 22 anni) che si attesta intorno al 7%, mentre gli over 30 costituiscono circa il 26% dell'universo intervistato. Questi ultimi sono particolarmente presenti in Toscana, Marche e soprattutto Abruzzo. Per quanto riguarda il titolo di studio, il 76,3% degli intervistati ha un diploma di scuola media superiore (di questi, più della metà, il 51,8%, proviene da un istituto tecnico). La quota restante è composta principalmente da laureati (17,5%), e solo marginalmente da giovani qualificati o diplomati nei percorsi della leFP (4,9%).

Per quanto riguarda il genere, l'indagine conferma la preminenza di maschi (62,4%), specie nei corsi legati all'edilizia, alla meccanica e all'impiantistica, emergono tuttavia alcune aree professionali (servizi commerciali e il turismo) dove il rapporto è più equilibrato.

Dopo questo breve accenno al profilo identitario degli intervistati, passiamo al focus dell'indagine. L'impatto occupazionale dei corsi IFTS si è manifestato già nel breve periodo: quasi il 54% degli intervistati dichiara di aver trovato un lavoro già dopo un anno dalla fine del corso. Ovviamente emergono differenze territoriali rilevanti: dal 63,9% delle Marche (dove però la quota di occupati in origine era già significativa) al 40% della Campania (valore tutt'altro che trascurabile considerando le criticità che l'occupazione giovanile evidenzia in quei territori). Al momento dell'intervista, cioè dopo circa tre anni dalla fine del corso, la quota di occupati cresce e raggiunge il 64%.

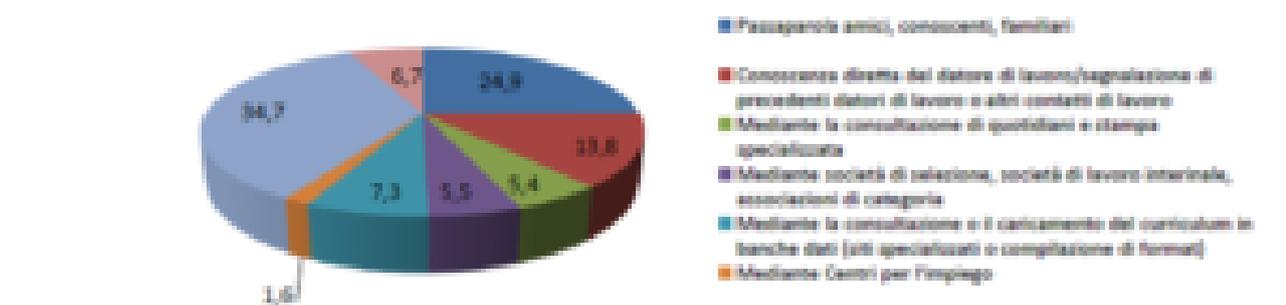
Condizione occupazionale al momento dell'intervista. Dato regionale (%)



Fonte: INAPP, Indagine sugli esiti formativo-occupazionali dei percorsi leFP e IFTS - anno 2018

Interessante è l'analisi della modalità attraverso cui gli intervistati occupati hanno trovato lavoro: il canale più efficace è risultato il partenariato (enti di formazione, aziende, università) che ha organizzato il percorso, indicato dal 34,7% degli intervistati. Si conferma la rilevanza delle reti informali (24,9%), così come la conoscenza diretta del datore di lavoro (13,8%); poco consistente è il ruolo dei centri per l'impiego (1,6%) o di altre società private specializzate (5,5%).

Canale attraverso il quale è stato trovato il lavoro (%)

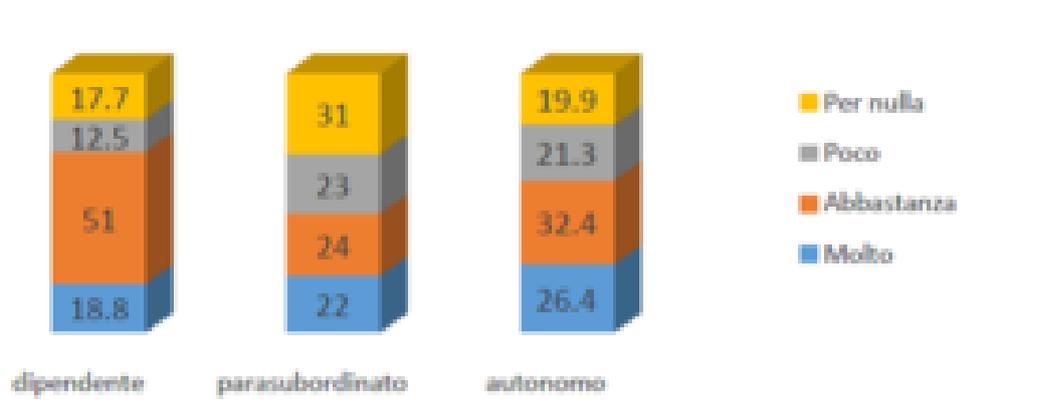


Fonte: INAPP, Indagine sugli esiti formativo-occupazionali dei percorsi leFP e IFTS - anno 2018

Altro aspetto interessante emerso dalle interviste è la *coerenza percepita tra il lavoro in possesso al momento dell'intervista e i contenuti trattati nel corso IFTS*: circa il 20% degli intervistati dichiara di svolgere un lavoro pienamente coerente con la formazione ricevuta; a questi si aggiunge una quota più ampia (pari a circa il 48%) che percepisce una coerenza non

piena ma comunque soddisfacente e sostanziale. Le percezioni negative ammontano complessivamente al 30%. In particolare, solo il 18,4% degli ex corsisti occupati svolge un lavoro che non ha nessun legame con i contenuti del corso. L'opinione degli intervistati cambia al variare dell'inquadramento contrattuale: la percezione di coerenza è infatti maggiore tra i dipendenti e gli autonomi, mentre le percezioni negative sono maggioritarie tra i parasubordinati (che rappresentano comunque una quota marginale), laddove il 54% di questi svolge un lavoro che ha poco o nulla a che fare con il corso.

Coerenza percepita tra lavoro svolto e percorso formativo, per tipologia contrattuale (%)



Fonte: INAPP, Indagine sugli esiti formativo-occupazionali dei percorsi leFP e IFTS - anno 2018

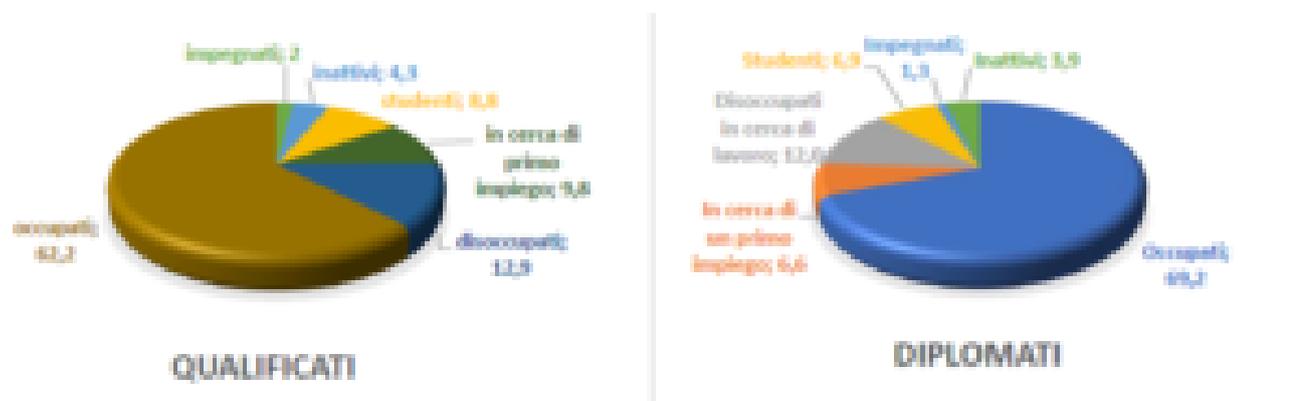
In conclusione, alcune punti di attenzione sull'attuale profilo della filiera. In primo luogo, l'indagine conferma il sistema IFTS quale strumento formativo in grado di trasmettere competenze utili e spendibili sul mercato del lavoro. Secondo elemento, è la capacità dei corsi IFTS di attrarre una pluralità di utenti con caratteristiche diverse, sia dal punto di vista anagrafico, sia per quanto riguarda il percorso di studi di provenienza. Tale varietà conferma la versatilità della filiera, a cui infatti accedono sia giovani/adulti in cerca di occupazione, sia lavoratori già occupati che utilizzano la formazione tecnica quale strumento di aggiornamento professionale. Infine, va segnalato il vero fattore di snodo per il definitivo consolidamento della filiera, ovvero l'allargamento del sistema di offerta su tutto il territorio. Ad oggi, la presenza di corsi è circoscritta ad un numero ristretto di regioni, per lo più del centro nord del paese; ciò costituisce un limite su cui tutti gli attori di governo sono chiamati a intervenire, per fa sì che la formazione tecnica possa esprimere le proprie potenzialità su tutto il territorio nazionale.

Gli esiti occupazionali degli specializzati nei percorsi leFP

La rilevazione realizzata sui qualificati e (per la prima volta) sui diplomati leFP conferma e rafforza le osservazioni positive che i monitoraggi annuali e le indagini qualitative dell'Inapp avevano messo in evidenza negli ultimi anni. La linea di ricerca sugli esiti occupazionali della leFP ha coinvolto oltre 9.000 ragazzi, tra i qualificati, e più di 2.000 tra i diplomati. Il 43% circa dei qualificati ha conseguito la qualifica presso un Centro accreditato, a fronte di un 57% che proviene dagli Istituti Professionali, nei percorsi realizzati in regime di sussidiarietà. Tra i diplomati, l'80,7% ha conseguito il diploma professionale di tecnico presso i Centri e il restante 19,3% presso gli Istituti Scolastici in sussidiarietà complementare.

Il dato occupazionale, a circa tre anni dalla fine del percorso, vede occupati oltre il 62% dei qualificati; del 23% tuttora in cerca di occupazione, il 12,9% è disoccupato e cerca un nuovo lavoro mentre il 9,8% è in cerca di una prima occupazione. Il gruppo di coloro che hanno continuato a formarsi è pari a 8,8% mentre il 2% può definirsi, a diverso titolo, attivo e il 4,3% inattivo. Dal punto di vista dell'istituzione formativa, la quota di occupati tra i qualificati è di circa 10 punti percentuali più elevata tra coloro che provengono dai Centri accreditati, anche comprensibilmente, se si considera che i giovani della sussidiarietà integrativa tendono a completare il quinquennio negli Istituti Professionali.

Condizione occupazionale dei qualificati e diplomati (%)



Fonte: INAPP, Indagine sugli esiti formativo-occupazionali dei percorsi leFP e IFTS - anno 2018

Tra i diplomati, lavora oltre il 69% dei ragazzi; il 6,9% continua a formarsi, l'1,3% è impegnato (stage, borse di studio o lavoro, servizio militare, servizio civile, ecc.); la quota di coloro che cercano lavoro è inferiore al 19%: 12% disoccupati in senso stretto e 6,6% in cerca di prima occupazione.

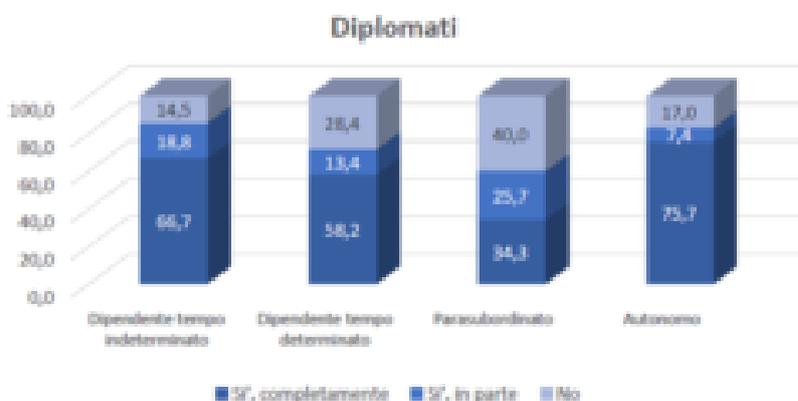
Sia per i qualificati che per i diplomati, il tasso occupazionale dei maschi supera quello delle femmine di oltre 9 punti percentuali; lo scarto cresce notevolmente se si raffronta il dato relativo alle ragazze diplomate di origine straniera con quello delle coetanee autoctone

(48% di occupate tra le prime contro il 72,2% delle seconde). Anche tra i diplomati, l'occupazione dei ragazzi dei Centri supera quella degli ex-corsisti degli Istituti Professionali (70% contro il 65%).

Particolarmente positivi, sia per il gruppo dei qualificati che per quello dei diplomati, i risultati espressi dagli occupati in merito alla coerenza percepita tra lavoro e formazione ed anche alla soddisfazione rispetto al lavoro svolto.

In merito al primo punto, con la parziale eccezione della piccola quota di giovani in rapporto di lavoro parasubordinato, la maggioranza dei qualificati e dei diplomati occupati rileva una “completa” coerenza tra l'attività lavorativa e la formazione ricevuta. Tra i diplomati, in particolare, si rilevano valori molto elevati tra gli autonomi ma anche tra i dipendenti a tempo indeterminato.

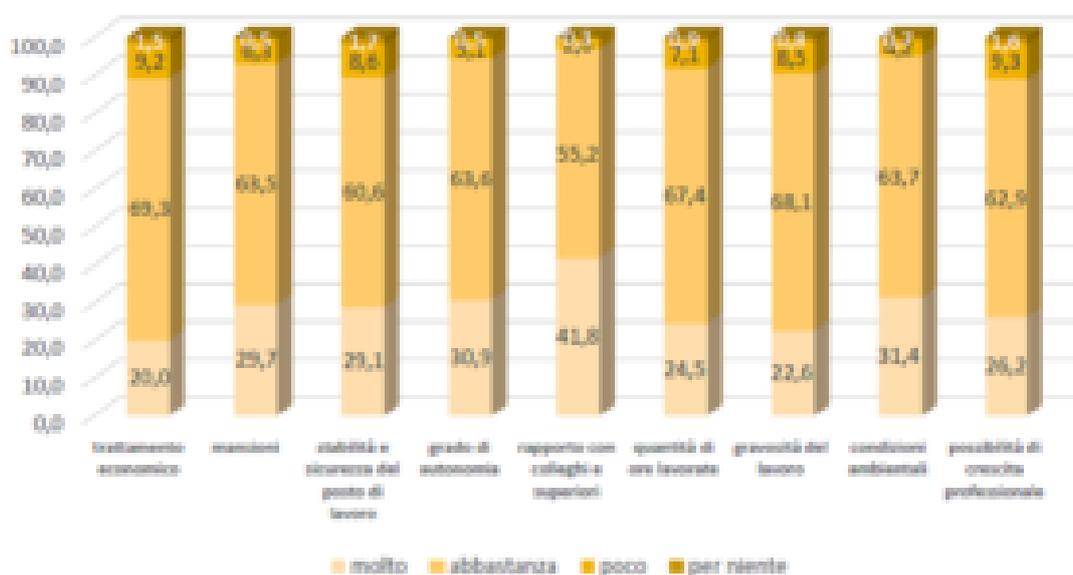
Coerenza percepita fra lavoro svolto e percorso formativo (%)



Fonte: INAPP, Indagine sugli esiti formativo-occupazionali dei percorsi leFP e IFTS - anno 2018

L'analisi del grado di soddisfazione rispetto al lavoro svolto sembra offrire, analogamente, indicazioni molto incoraggianti. Tutti gli aspetti considerati registrano infatti riscontri positivi. Tra i qualificati, particolarmente buoni i giudizi espressi sul versante del rapporto con i colleghi di lavoro, delle condizioni ambientali, del grado di autonomia. Raccolgono tuttavia un gradimento elevato anche il trattamento economico, gli orari, le mansioni esercitate, la stabilità e la sicurezza del posto di lavoro.

La soddisfazione dei qualificati rispetto al lavoro (%)

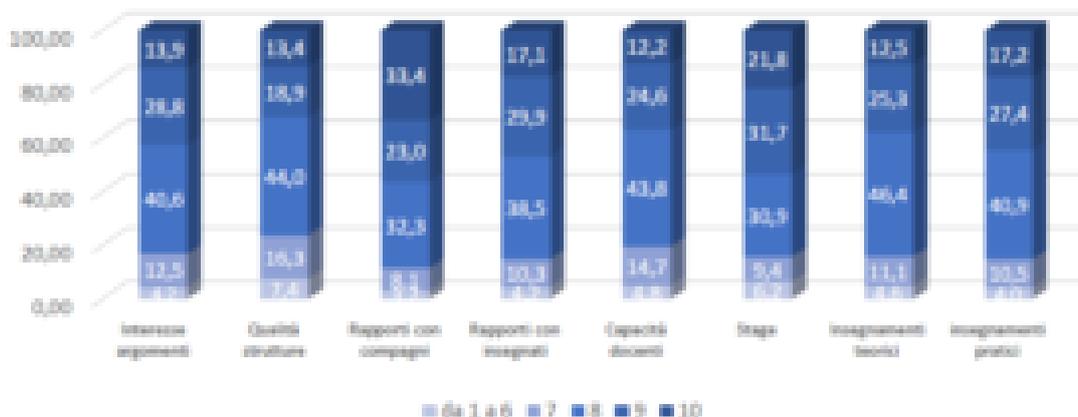


Fonte: INAPP, Indagine sugli esiti formativo-occupazionali dei percorsi leFP e IFTS - anno 2018

Tra i diplomati, i giudizi espressi presentano gradazioni differenti ma rimandano allo stesso livello di gradimento. Particolarmente apprezzate le mansioni, la stabilità del posto di lavoro, le relazioni con i colleghi e con i superiori.

Infine, l'impegno profuso nella formazione da parte delle istituzioni formative risulta essere premiato da giudizi davvero molto positivi. Le valutazioni sui diversi aspetti considerati del percorso leFP sono molto buone ed in particolare, tra i diplomati, per quanto riguarda i rapporti con i compagni e gli insegnanti, lo stage, i contenuti formativi nonché la qualità delle strutture, dove il gradimento espresso, in una scala da 1 a 10, si colloca quasi sempre nella fascia 8-10.

Il gradimento rispetto al percorso del quarto anno (scala da 1 = malissimo e 10 = benissimo)



Fonte: INAPP, Indagine sugli esiti formativo-occupazionali dei percorsi leFP e IFTS - anno 2018

Prova dell'alto grado di soddisfazione è che il 68% dei diplomati si riscriverebbe al corso senza alcun dubbio, seguito da una quota pari al 24% di intervistati che lo farebbe con molta probabilità.

In sintesi, i risultati della rilevazione, nel complesso molto brillanti, *risultano particolarmente soddisfacenti per i diplomati*, tra i quali il tasso di occupazione supera il 69%, oltrepassando di quasi 7 punti quello dei qualificati. Come si è visto, le performance migliori sono nuovamente riferite ai qualificati presso i Centri accreditati, con un distacco di 10 punti sul dato degli Istituti Scolastici. Si tratta di un fenomeno solo in parte attribuibile alla frequente prosecuzione, in sussidiarietà integrativa, nei percorsi quinquennali. Anche tra i diplomati, infatti, in sussidiarietà complementare, dove i percorsi sono terminali come quelli dei Centri, si registra un gap di 5,3 punti a vantaggio dei giovani che provengono dalle Istituzioni formative accreditate.

Note

[1] Nel dettaglio: 3 corsi in Abruzzo; 9 in Campania; 65 in Emilia-Romagna; 20 in Friuli-Venezia Giulia; 78 in Lombardia; 20 in Toscana; 12 nelle Marche

La centralità della formazione professionale

La Rivista, Numeri, (Ri)conoscere i mestieri popolari



Maurizio Sorcioni | 13 Febbraio 2020

Il tema della formazione professionale, soprattutto quella riservata ai lavoratori disoccupati, merita di essere posto al centro della riflessione istituzionale così come è avvenuto per quello dei servizi per il lavoro, rafforzando gli investimenti ed aumentando il tasso di interconnessione tra agenzie formative e sistema produttivo al fine di rendere sempre più efficace il sistema delle politiche attive nel suo complesso

Come è noto le politiche del lavoro vengono classificate in sede europea secondo un modello che distingue tra tre componenti: i servizi per il lavoro, le politiche cosiddette attive o *misure di attivazione* e le politiche passive, (la cui definizione corretta è *supporti economici*) che includono tutte le forme di sostegno al reddito per i lavoratori e le persone in cerca di lavoro compresi prepensionamenti.

Tale classificazione è di grande importanza perché nel corso degli ultimi 15 anni ci ha permesso di confrontare *la spesa ed i livelli di accessibilità* alle diverse componenti delle politiche del lavoro nel nostro paese con quelli dei nostri partner europei fornendo indicazioni preziosissime su come migliorarne l'efficienza e l'efficacia.

Ed è proprio grazie a tale confronto che il nostro paese ha acquisito una crescente consapevolezza sui ritardi nello sviluppo delle politiche attive del lavoro. Nel corso degli ultimi 10 anni infatti diverse commissioni di inchiesta parlamentare così come la maggior parte degli istituti di ricerca hanno evidenziato che sia in termini di spesa sia in termini di accesso il sistema delle politiche attive il sistema italiano manifesta diverse criticità in particolare nello sviluppo dei servizi per il lavoro e nell'accesso alla formazione soprattutto per le fasce più deboli del corpo sociale.

Nell'ultimo anno, con la legge 4/2019 che introduceva il reddito di cittadinanza, è stato varato in accordo con le Regioni, un *Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive* [\[1\]](#) che prevede consistenti finanziamenti, consentendo alle

Regioni di rafforzare l'organico e le dotazioni tecnologiche dei CPI e sono già numerose le amministrazioni regionali che hanno avviato i concorsi per il reclutamento di nuovo personale. Senza contare l'investimento su circa 3000 navigator, che in base alle convenzioni con le regioni stipulate da Anpal servizi, avranno il compito di supportare gli operatori dei CPI nell'affrontare la sfida del reddito di cittadinanza.

Va detto, per dovere di cronaca che già nel contesto del Jobs Act erano stati fatti diversi passi avanti con l'introduzione dei *Livelli essenziali delle prestazioni* per gli utenti dei servizi ed una prima apertura al rafforzamento del personale, ma non vi è dubbio che la vera svolta si è realizzata con il Piano straordinario varato nel 2019. Ovviamente sviluppo dei servizi non potrà che esser graduale ed i risultati di tale investimento si vedranno negli anni a venire. Tuttavia è evidente che il rafforzamento quantitativo e qualitativo delle dotazioni di risorse umane e tecnologiche della rete dei servizi pubblici per il lavoro è destinato ad aprire una nuova fase. Ma il miglioramento delle prestazioni dei servizi è una condizione necessaria ma non sufficiente a garantire una maggiore accessibilità alle politiche attive del lavoro.

Infatti, se un disoccupato giovane o adulto non possiede le competenze sufficienti ad affrontare il processo di reinserimento nel mercato del lavoro la logica ci dice (e se per questo anche la norma) che dovrebbe partecipare ad attività formative, coerenti con la sua storia ma anche con la domanda di mercato. Se l'offerta formativa è carente, non è disponibile al momento o non esiste (e se parliamo di disoccupati dovrebbe essere in forma gratuita) il centro per l'impiego o l'agenzia di intermediazione possono fare ben poco. Siamo sicuri che offerta di opportunità formative per i disoccupati e per gli iscritti ai CPI sia oggi sufficiente su tutto il territorio nazionale?

Partiamo dalla platea dei beneficiari di RdC (Reddito di Cittadianza). Dai dati ISTAT sappiamo che la popolazione in condizione di povertà assoluta (ossia quella elegibile per il RdC) ha livelli di istruzione molto bassi: il 66% non va oltre la licenza media. A metà dicembre 2019 degli oltre 790 mila beneficiari di RdC indirizzati ai CPI, 440 mila sono stati convocati, 330 mila si sono presentati alla convocazione, 44 mila sono stati esonerati e 220 mila hanno sottoscritto il Patto di servizio per avviare il percorso di politiche attive. L'assegno di ricollocazione, gli incentivi e, per i più giovani, misure come i tirocini o l'apprendistato costituiranno sicuramente delle importanti opportunità di reinserimento per quella parte della platea per così dire "work ready" ossia già pronti ad affrontare il lavoro (a dicembre 28 mila beneficiari avevano già trovato una opportunità di lavoro). Ma per una buona parte, per coloro che sono più distanti dal mercato del lavoro e che difficilmente dispongono di competenze spendibili tali da permettergli "*rebus sic stantibus*" di trovare un'occupazione risulterà necessario un importante intervento formativo.

Parliamo di una quota rilevante della platea dei beneficiari per i quali la formazione

professionale potrebbe essere il vero antidoto alla condizione povertà. Ma attenzione. Il fabbisogno di formazione non è circoscritto solo alla platea dei beneficiari di reddito di cittadinanza. Anche altre categorie di lavoratori disoccupati o di inattivi che intendono rimettersi in gioco avrebbero un disperato bisogno di interventi strutturati di formazione professionale. Basti pensare che nel 2018 i giovani tra i 18 ed i 24 anni con al più la licenza media che non hanno alcuna qualifica professionale e non frequentano alcun corso sono in Italia il 14%, percentuale che sale la 22% nel mezzogiorno. Parallelamente gli adulti tra i 25-64 anni che frequentano un corso di studio o di formazione professionale sono l'8,1% sulla popolazione della stessa classe di età ed anche in questo caso la percentuale si riduce al 6% nel mezzogiorno. Viene da chiedersi dunque se l'offerta di formazione professionale sia sufficiente o meno e soprattutto se lo sia in tutte le Regioni.

Purtroppo in questo caso il confronto con i nostri partner europei è difficile se non impossibile. Sulla formazione professionale (*“Training”* ossia la categoria 2 delle Labour Market Policies) la gran parte dei dati di spesa e partecipazione per l'Italia è mancante. Per chi avesse voglia di approfondire è sufficiente andare a vedere nel data base della *DG Employment* [2] che oggi colleziona i dati relativi alle politiche del lavoro e cercare voce *Training*. Ovviamente si tratta di una vera e propria lacuna che testimonia, tuttavia, lo stato dei nostri sistemi di informazione che non ci consentono confrontare la nostra capacità di offerta formativa con quella della Francia della Germania [3].

Ma quale è allora la dimensione dell'offerta di formazione professionale regionale riservata a chi è registrato ai servizi pubblici per il lavoro? Per le ragioni suddette non è facile dirlo. Ci vengono in aiuto i dati ISTAT tratti della rilevazione continua delle forze di lavoro da cui risulta ad esempio che nel 2018 *le persone in cerca di lavoro che hanno dichiarato di aver frequentato un corso di formazione professionale riconosciuto dalla Regione e che ha rilasciato una qualifica professionale* sono circa 214 mila (sono ovviamente esclusi coloro che sono iscritti ad un corso di istruzione scolastico, universitario, accademico e ai corsi di istruzione e formazione professionale IFP, IFTS, ITS). Di questi 79 mila sono del nord, 44 mila risiedono al centro e 92 mila nel mezzogiorno. Ad onor del vero nel valutare questi dati occorre cautela. Innanzi tutto, perché la fonte è un'indagine campionaria e quindi non si tratta di dati registrati amministrativamente.

In secondo luogo, perché l'indagine rileva ciò che le persone dichiarano e per molti non è facile stabilire la natura del corso frequentato (la nozione di qualifica è restrittiva in quanto molte regioni attestano la partecipazione al corso ma non rilasciano qualifiche mentre il termine *“riconosciuto”* può voler dire anche che il corso è a pagamento ma viene riconosciuto dalla Regione). Comunque quello che sappiamo è che nelle tre circoscrizioni i disoccupati nel 2018 erano circa 2,7 milioni di cui 847 mila nel Nord, 517 mila nel centro e 1,3 milioni nel mezzogiorno a cui si aggiungono una parte dei beneficiari di reddito di

cittadinanza che pur essendo inattivi dovranno affrontare il percorso di politiche attive.

In questa prospettiva di analisi l'offerta, da un punto di vista meramente quantitativo appare decisamente debole soprattutto nel mezzogiorno. E sebbene non sia possibile valutarne la qualità numerosi indizi ci dicono che sia assai poco allineata alle esigenze delle imprese. Ad esempio, seguendo i dati che ci fornisce sistematicamente il *Sistema Informativo Excelsior* sappiamo che molti dei profili professionali richiesti dalle imprese sono di difficile reperimento. Circa il 40 % dei profili artigiani nell'industria alimentare, del legno, del tessile e della pelle sono di difficile reperimento, così come gli operai specializzati nella meccanica di precisione. Nel 30% dei casi sono particolarmente difficili da reperire i conduttori di veicoli e macchinari per il movimento terra e per la sollevazione e si potrebbe continuare per numerose altre figure dell'industria e dei servizi. Si tratta di profili che con un corso di formazione qualificante e con una adeguata formazione on the job potrebbero essere realizzati, rispondendo così alle esigenze sempre più pressanti del nostro comparto produttivo. Certo, è essenziale che l'offerta formativa sia costruita in strettissimo rapporto con le imprese cosa che accade, a quello che si sa, assai raramente.

Ovviamente non mancano le buone prassi nella costruzione di un più stretto rapporto tra agenzie formative ed imprese. Le sperimentazioni condotte con il sistema duale stanno dando ottimi risultati. Così come lo stretto rapporto con le imprese in molti percorsi dell'IeFP (istruzione e Formazione professionale) appare estremamente efficace. Secondo i più recenti dati di INAPP sono oltre 320 mila i ragazzi iscritti molti dei quali una volta raggiunta la qualifica professionale vengono rapidamente avviati a tirocini per poi trovare una collocazione professionale. Ma la vera *best practice* nel rapporto con le imprese è rappresentata dagli ITS istituti tecnici superiori che, con la formula della Fondazione a cui partecipano le istituzioni educative, le amministrazioni regionali le imprese offrono ai diplomati una opportunità formativa professionalizzante di eccellente livello in alcuni dei comparti produttivi a maggior potenziale di sviluppo.

Il tasso di collocamento di coloro che completano il ciclo biennale è elevatissimo (ampiamente sopra l'80%) fornendo eccellenti prospettive di carriera. Molti ITS, ad esempio, si collocano dentro o a ridosso dei distretti industriali dove stanno nascendo (dal calzaturiero alla logistica) poli formativi che offrono contemporaneamente formazione iniziale per giovani e continua per i lavoratori delle imprese del distretto (in alcuni casi configurate come vere e proprie "accedemy" come nel caso del Politecnico del calzaturiero del Brenta). Il problema semmai è che gli ITS sono pochi. Secondo i dati INDIRE nel 2017 gli iscritti ai 139 corsi erano 3.367 nulla in confronto agli oltre 400 mila di iscritti ai percorsi di formazione terziaria non universitaria a carattere professionalizzante di Francia Germania e Regno Unito.

Anche nella formazione continua riservata ai lavoratori occupati sono stati fatti numerosi

passi avanti. Nel rapporto presentato lo scorso anno da ANPAL si registra una crescita rilevante sia nel numero di “imprese formative” sia in termini partecipanti. Basti pensare che nel 1993 la percentuale di lavoratori delle imprese con più di 10 dipendenti che partecipava ad attività formative era del 15 % mentre nel 2015 la percentuale è salita al 46%. Tuttavia, anche nella formazione continua, che nel 2017 ha impegnato fondi per circa 700 milioni di euro[4], restano numerosi nodi da sciogliere come indica un interessante rapporto OCSE [5] che sollecita il nostro paese ad ampliare gli investimenti sulla formazione continua (oltre a quelli gestiti dai Fondi interprofessionali) con particolare attenzione alle piccole e media imprese e soprattutto alla accessibilità ai programmi formativi delle imprese da parte delle categorie di lavoratori con qualifiche più basse correggendo una asimmetria che oggi privilegia i lavoratori con maggiori livelli contrattuali e di istruzione.

Il panorama descritto, quindi, mostra essenzialmente che il tema della formazione professionale, soprattutto quella riservata ai lavoratori disoccupati, merita di essere posto al centro della riflessione istituzionale così come è avvenuto per quello dei servizi per il lavoro, rafforzando gli investimenti ed aumentando il tasso di interconnessione tra agenzie formative e sistema produttivo al fine di rendere sempre più efficace il sistema delle politiche attive nel suo complesso.

() L'articolo rispecchia le opinioni dell'autore e non impegna l'ente di appartenenza*

Note

[1] *Gazzetta Ufficiale n. 181 del 3 agosto 2019*, il Decreto 28 giugno 2019 con l'adozione del 'Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle politiche attive del lavoro'.

[2] Si veda

https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/lmp_expsumm/default/table

https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/lmp_partsumm/default/table

[3] Directorate General for Employment, Social Affairs – Labour market policy Expenditure and participants 2019

[4] ANPAL Rapporto sulla formazione continua 2018

<https://www.anpal.gov.it/documents/20126/41923/Comunicato-XVIII-rapporto-formazione-con>

[tinua.pdf/82fa7141-56dc-41e9-b9af-39339eaf6556](#)

[5] OCSE Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems.

<http://www.oecd.org/fr/publications/getting-skills-right-future-ready-adult-learning-systems-9789264311756-en.htm>

Apprendimento intergenerazionale: un piano per favorire l'occupazione giovanile

La Rivista, Numeri, (Ri)conoscere i mestieri popolari



Claudia Montedoro | 13 Febbraio 2020

Utilizzando dispositivi normativi esistenti sia possibile favorire il trasferimento di know how tra generazioni. Si intendono sperimentare percorsi, modelli e strumenti formativi adhococratici esistenti che, valorizzando il potenziale dei lavoratori anziani quali facilitatori dell'apprendimento dei giovani, facilitino l'inserimento di nuove risorse umane nei contesti produttivi...

Questo contributo cerca di elaborare una proposta di ingegneria di sistema volta ad assicurare meccanismi di trasferimento di competenze tra generazioni. L'obiettivo è quello di delineare alcune linee di lavoro finalizzate a ridurre la forbice tra lavoratori senior e giovani, in attesa questi ultimi di inserirsi in un contesto produttivo. Utilizzando dispositivi normativi esistenti si vuole favorire il trasferimento di know how tra generazioni. Si intendono sperimentare percorsi, modelli e strumenti formativi adhococratici esistenti che, valorizzando il potenziale dei lavoratori anziani quali facilitatori dell'apprendimento dei giovani, facilitino l'inserimento di nuove risorse umane nei contesti produttivi.

Il cambiamento demografico in atto nel nostro Paese richiede la messa in campo di duplici strategie che consentano da una parte, l'estensione (anche al fine di rendere maggiormente sostenibili i sistemi di welfare) e la valorizzazione delle competenze acquisite nell'arco di una vita lavorativa dai lavoratori aged e dall'altra, la messa in campo di politiche formative volte a favorire l'occupabilità di giovani in cerca di occupazione o in uscita dal mondo della scuola.

L'evoluzione demografica richiede, infatti, di attuare una strategia di sostenibilità generazionale che riequilibri i rapporti tra generazioni portando nel mercato del lavoro i più giovani attivando forme di affiancamento aziendale di lavoratori più esperti (senior) alle coorti di lavoratori giovani. Si tratta di utilizzare i dispositivi normativi esistenti e i contratti collettivi di lavoro per sperimentare misure in essere in ambito e in funzione lavoristica e non

solo formativa.

Il tema della formazione emerge come strategico e richiede la declinazione delle misure di politica attiva del lavoro con quelle finalizzate alla crescita economica e al benessere sociale. L'invecchiamento della popolazione ha effetti che vanno al di là della sostenibilità dei sistemi pensionistici e che investono direttamente il mercato del lavoro. Il fatto che le persone siano destinate a lavorare più a lungo solleva il problema di come prevenire l'obsolescenza delle competenze, in primo luogo e, in secondo luogo, la differente numerosità delle coorti che vanno in pensione rispetto a quelle che si affacciano sul mercato del lavoro pone il problema della sostituzione sia quantitativa che qualitativa delle competenze in uscita dal mercato del lavoro e in entrata nel mercato stesso (cfr. Unioncamere, [Sistema Informativo Excelsior](#), 2019).

La riflessione che sviluppiamo intende proporre una sperimentazione che faciliti l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro attraverso il potenziamento di politiche formative che riequilibrino i rapporti tra generazioni, accompagnando i giovani in un percorso di qualificazione e di affiancamento aziendale da parte di lavoratori senior.

E' ormai ampiamente riconosciuto che la formazione professionale sia un canale utile a favorire l'occupabilità (CNOS/FAP 2019) grazie alla formazione di competenze realmente richieste dal mercato del lavoro e non stupisce che le imprese, soprattutto quelle di piccole e medie dimensioni, attribuiscono all'esperienza formativa un ruolo così rilevante.

L'esperienza maturata nell'ambito della Iniziativa Garanzia Giovani, la diffusione dei tirocini extracurricolari in ambito aziendale e non solo, la messa a regime del sistema duale della leFP nelle realtà regionali, può costituire una architettura di sistema che, se ingegnerizzata, consente di dar vita a un sistema di gestione delle politiche attive del lavoro volte ad agevolare principalmente l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani. L'enfasi è posta sul concetto di occupabilità piuttosto che sugli aspetti formativi tout court o sulla formazione post-curricolare.

Si tratta di migliorare gli strumenti esistenti finalizzandoli al primo accesso al lavoro non precario (stabile) per giovani inoccupati o disoccupati. Troppo spesso questi ultimi sono esposti al rischio di carriere discontinue, con bassi salari che pregiudicano il loro futuro previdenziale. A conferma di ciò l'ISTAT registra un 47% di giovani, compresi nella fascia d'età 15/29 anni, con un rapporto di lavoro caratterizzato da contratti di lavoro intermittenti (Istat 2018). La precarizzazione dei rapporti di lavoro e la persistente disoccupazione giovanile sono stati anche recentemente confermati dalla rilevazione ISTAT sulle forze lavoro dell'ultimo trimestre del 2019 (ISTAT 2020). Vediamo nel dettaglio.

Tirocinio extracurricolare



Si tratta di una misura di politica attiva che non si configura come un rapporto di lavoro. E' finalizzato oltre che all'acquisizione di competenze professionali anche all'inserimento/reinserimento lavorativo. I tirocini di inserimento lavorativo e di orientamento professionale hanno una durata massima di 12 mesi e rilasciano una attestazione dei risultati conseguiti. E' prevista obbligatoriamente la corresponsione di una indennità di partecipazione al tirocinio con un importo non inferiore ai 300 euro mensili (cfr. [Rapporto ANPAL tirocini extracurricolari 2019](#)).

Sistema duale e apprendistato

L'apprendistato è un percorso formativo regolato da un contratto di lavoro tra un'apprendista e un'impresa. Solo 13 regioni nell'anno formativo 2017/2018 hanno emanato avvisi relativi al sistema duale; ben sei regioni tra cui Abruzzo, Calabria, Marche, Puglia, Sardegna ed Umbria non hanno approvato atti ufficiali relativi al sistema duale. Lo scenario nazionale è piuttosto frammentato. Si va da contesti regionali in cui l'apprendistato sta evolvendo da un'opzione occasionale ad una modalità costitutiva del sistema formativo della leFP, ad altre in cui i numeri degli apprendisti sono esigui o inesistenti. Da questo punto di vista i problemi sono duplici; da una parte va ampliata, da parte delle regioni, la gamma, la consistenza e la regolarità delle esperienze di apprendistato messe a disposizione dei giovani, dall'altra va sostenuta la capacità delle imprese, soprattutto di quelle di piccole dimensioni, di offrire percorsi lavorativi regolari e ben bilanciati rispetto al percorso formativo svolto dall'impresa o dal centro di formazione accreditato.

Un'attenzione particolare va dedicata alla funzione del tutor aziendale. L'attuale

figura appare non definita. Una riflessione specifica andrebbe aperta circa il ruolo dei lavoratori senior da impiegare in qualità di tutor nel percorso formativo dei giovani. Si tratta di coniugare le esigenze delle imprese con quello dei giovani per creare un connubio virtuoso di lavoro, formazione finalizzato alla creazione di nuova occupazione (cfr. Cnos, [La nostra via duale, 2° edizione, 2018](#)).

Garanzia Giovani

E' un [programma varato dall'UE](#) volto a sostenere i giovani al di sotto dei 25 anni in percorsi di proseguimento degli studi o di un'offerta di lavoro o di formazione in alternanza o in apprendistato. L'offerta è rivolta agli utenti entro quattro mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione o al termine del ciclo di istruzione obbligatoria.

In Italia il programma è gestito dal Ministero del Lavoro, tramite un PON che vede le regioni impegnate in qualità di gestori delegati all'attuazione sui territori della strategia definita a livello nazionale. Una convenzione regola i rapporti tra Ministero e regioni per l'implementazione delle misure e per la gestione delle risorse.

In Italia il programma ha coinvolto più di 1 milione e 148 mila giovani con interventi che hanno compreso la partecipazione a tirocini extracurricolari (57,8%), l'erogazione di incentivi occupazionali (24,5%) e l'attivazione di percorsi formativi (12,6%).

La dotazione finanziaria è ripartita tra Asse 1 (57,6%) e Asse 1 bis (42,4%); quest'ultimo riguarda le regioni in ritardo di sviluppo o in transizione ed è rivolto a finanziare i contratti di apprendistato di 1°, 2°, 3° livello e l'accesso ai corsi ITS.

Ai fini della sperimentazione che si intende proporre, si individuano due aree di policy: una che potremmo definire Politiche pubbliche di interesse sociale, l'altra Politiche aziendali di interesse delle imprese. A ciascuna di queste aree corrisponde una serie di obiettivi specifici propri di ciascuna area. Alla prima sono riconducibili obiettivi quali: 1) sostenibilità delle politiche di welfare (assistenza + previdenza); 2) sviluppo di politiche finalizzate a creare occupazione e crescita economica; 3) transizione e riequilibrio demografico. Alla seconda (politiche aziendali) sono riconducibili gli obiettivi di: 1) perseguimento di fabbisogno di personale qualificato; 2) capacità di innovazione; 3) sviluppo di produttività.

L'ambito di intervento comune alle due policy e ai relativi obiettivi è rappresentato dalla creazione di un contesto favorevole all'apprendimento intergenerazionale volto ad assicurare azioni/piani aziendali di transizione demografica attraverso il trasferimento di competenze dai lavoratori senior ai giovani in cerca di occupazione al fine di facilitarne/garantirne l'occupabilità.

Con quali strumenti si interviene per il raggiungimento di questa finalità? I tirocini extracurricolari, l'apprendistato e la Garanzia Giovani costituiscono i dispositivi normativi esistenti che sembrano rispondere meglio a tale esigenza.

Quali strategie realizzare per ottenere risultati condivisibili e convergenti tra i diversi attori implicati nel campo delle politiche attive del lavoro?

Si può pensare ad una serie di iniziative quali:

- *sperimentazione di accordi contrattuali ad hoc sul tema dell'age management* (sia veda, ad esempio, il tavolo tecnico aperto presso il Cnel con [Federmeccanica](#))

sull'age management);

- *realizzazione di protocolli di intesa tra le parti sociali e le istituzioni* (Regioni, Cnel...) per l'avvio di sperimentazioni di piani aziendali per l'apprendimento intergenerazionale e il trasferimento di competenze tra senior e giovani utilizzando i dispositivi normativi esistenti presentati in precedenza (tirocini extracurricolari; apprendistato di primo, secondo e terzo livello; garanzia giovani);

- *sviluppo della formazione continua* per tutte le fasce dei lavoratori e in tutte le fasi della vita professionale di un lavoratore in accordo con gli Enti Bilaterali.

La formazione professionale e l'age management

La Rivista, Numeri, (Ri)conoscere i mestieri popolari



Irene Gatti | 13 Febbraio 2020

Incentivare la permanenza al lavoro, agire sul fenomeno migratorio dei giovani, aumentare la partecipazione al lavoro della popolazione non attiva, a cominciare dalle donne, sono strade possibili per compensare l'esodo, ma non basta. Bisogna supportare l'age management aziendale e agevolare i processi di trasferimento intergenerazionale delle competenze. Queste azioni richiedono scelte politiche complesse, che dovranno riconfigurare lo spazio del welfare nazionale. Un ruolo strategico sarà giocato dalla formazione professionale: si dovranno approntare processi di skylling o reskilling per giovani riducendo così l'impatto del fenomeno migratorio che li riguarda

Per ragioni che sarebbe complesso e lungo approfondire – ma tutte politiche – in Italia è scarsamente garantita una prestazione essenziale e cioè la disponibilità di istruzione e Formazione Professionale (FP) in capo alle amministrazioni regionali. La disomogeneità territoriale, il mismatch tra offerta formativa, la quantità delle persone formate e mercato del lavoro, rappresentano un tratto di arretratezza che ci pone in difficoltà nel panorama europeo. Si tratta di vere emergenze nella garanzia di servizi essenziali [1]

La questione appare ancora più grave se confrontato col fenomeno dell'invecchiamento, perché, come vedremo, la FP potrebbe rappresentare lo strumento principale e strategico, per un'alternanza generazionale non rimandabile. Nei prossimi 7 anni la fuori uscita dall'età lavorativa sarà senza precedenti, per numerosità e concentrazione, colpirà tutti i settori produttivi, con impatto particolare sulla piccola e media impresa e con il venir meno di artigiani e imprenditori, formati dagli anni 70.

Si stima che il processo di invecchiamento della popolazione italiana porterà presto fuori dall'età attiva 1,8 milioni di persone entro il 2027 [2]. Questo fenomeno è oggetto di attenzione da parte delle strutture politiche e amministrative per l'impatto sui sistemi

previdenziali e di welfare, ma non lo è abbastanza per il mercato del lavoro. Il venir meno di un numero così consistente rendono improcrastinabile la ricerca di una via d'uscita da questa situazione. Si tratta di persone che non troveranno rimpiazzo a causa del calo demografico, né è ipotizzabile una crescita della produttività tale da compensare la perdita determinata dalla fuoriuscita di tali risorse dal sistema produttivo.

Circa un terzo degli imprenditori artigiani ha più di 55 anni e l'età media è di 48 anni: le numerosissime imprese artigiane nate negli scorsi decenni saranno investite in pieno dall'esodo generazionale descritto. La presenza di una elevata componente di piccole e medie imprese, spesso di natura artigiana, è tipico della struttura economica e imprenditoriale italiana: le piccole e medie imprese impiegano l'82% dei lavoratori, rappresentano il 92% delle imprese attive, rispecchiano tradizioni e imprenditorialità diffuse nei territori.

Le stime del 2017 valutavano in circa 5,3 milioni le PMI, presso le quali trovavano occupazione oltre 15 milioni di persone, generando un fatturato complessivo di 2.000 miliardi di euro. Le loro attività si concentrano nei settori dei servizi, dell'edilizia e dell'agricoltura (72% dei dipendenti delle PMI in Italia) e hanno un ruolo fondamentale nell'economia di alcuni territori. Per le regioni meridionali le rappresentano l'83% della produzione (media nazionale del 57%).

Compensare l'esodo, capitalizzare le competenze

Incentivare la permanenza al lavoro, agire sul fenomeno migratorio dei giovani, aumentare la partecipazione al lavoro della popolazione non attiva, a cominciare dalle donne sono strade possibili per compensare l'esodo, ma non basta. Bisogna supportare l'age management aziendale e agevolare in ogni modo i processi di trasferimento intergenerazionale delle competenze.

Ciascuna di queste azioni richiede scelte di politiche complesse, che dovranno necessariamente riconfigurare lo spazio del welfare nazionale. Un ruolo strategico sarà necessariamente quello della formazione professionale: si dovranno approntare processi di skilling o reskilling per giovani, o non attivi in genere, potenziale forza lavoro nuova per ridurre l'impatto del fenomeno descritto.

FIG. 1 -UN SISTEMA DI AGE MANAGEMENT INTEGRATO. (ROLLAND, 2004)



Per immaginare azioni concrete in cui la FP può giocare ruoli importanti, è bene distinguere i vari livelli a cui si colloca il problema. La figura 1 riporta il modello Rolland [3] che schematizza le componenti dell’age management a livello aziendale e le loro interrelazioni. A regole e

politiche invariate, ciascuna azienda può agire e le grandi aziende già lo fanno, come è ben documentato nello studio condotto dall’ISFOL nel 2015 “L’age management nelle grandi imprese italiane. I risultati di un’indagine qualitativa”. [4]

Non mancano inoltre esempi di iniziative che coinvolgono la formazione professionale come risorsa per l’age management. La NeroGiardini ad esempio finanzia dal 2012 un corso per operatore della calzatura presso il centro di formazione professionale “Artigianelli”[5] offrendo una formazione di alto valore artigianale a giovani del territorio, consentendo anche all’azienda di fronteggiare il turnover di manodopera qualificata.

La Pomellato, insieme a Regione Lombardia e Galdus [6], ha dato vita all’[Academy del gioiello](#) italiano, dopo una collaborazione precedente in cui i professionisti orafi di Pomellato hanno organizzato laboratori per quasi cento studenti di oreficeria della scuola professionale Galdus, garantendo un trasferimento di competenze professionali di altissimo valore.

L’analisi dell’anzianità, il continuo monitoraggio e la valutazione degli interventi messi in atto sono gli elementi base da cui partire per introdurre interventi di questo tipo. Per arrivare allo sviluppo di un approccio olistico alla tematica dell’Age Management nell’organizzazione è necessario toccare diverse aree della politica della stessa HR *Human Resources*, partendo dal recruitment, per finire ai meccanismi di uscita e ritiro, *con una particolare attenzione alla formazione*, allo sviluppo di competenze e al sistema di salute e benessere.

Qui si evidenzia una prima possibilità di studio e di azione per la FP, che si potrebbe configurare in:

- *ricognizione dello stato dell’arte* di processi già in atto in campo aziendale in cui la FP è già partner e analisi dei tratti salienti, per cominciare a delineare le caratteristiche di un modello di azione immediatamente replicabile nel quadro normativo, finanziario e contrattuale esistente.

- *Promozione di iniziative per stimolare a livello locale processi analoghi.*

FIG. 2 - AREA DEL WELFARE & AGE MANAGEMENT



La fig. 2 rappresenta lo spazio del “welfare” in cui l’asse verticale “Politiche per occupazione - Previdenza sociale” appartiene al governo nazionale, con un ruolo centrale del MPLS e delle parti sociali. L’asse orizzontale “Formazione iniziale e continua - Sanità e assistenza” è governato localmente dalle Regioni, pur dipendendo per aspetti strategici dalla normativa nazionale. Si delineano così

due specifici livelli - quello regionale e quello nazionale - in cui si possono individuare diverse tipologie di intervento, da costruire nell’ambito della concertazione con le parti sociali e le istituzioni. A partire da quelle di mero indirizzo, a norme e bilanci invariati, a quelle che potrebbero richiedere interventi importanti, per finire con quelli di *natura previdenziale e contrattualistica, e, nel nostro caso, legati alla formazione iniziale e continua dei lavoratori, in particolare di quelli in entrata nel mercato del lavoro*

Un primo livello di riflessione potrebbe essere dedicato a una ricognizione dello stato dell’arte e a proposte di “ingegneria istituzionale”:

- *stato dell’arte del Paese su norme*, finanziamenti dedicati al tema, politiche sanitarie e formative in atto a livello nazionale e regionale, per un miglioramento del loro uso nella linea nell’emergenza demografica e formativa
- *scenari locali*: valorizzazione di quanto - e non è poco - è già attivo a livello territoriale, in particolare le esperienze dei Centri di Formazione Professionale con le aziende. L’approccio bottom-up si potrebbe rivelare l’unico realmente praticabile, da incentivare con forza, attraverso alleanze strategiche con il mondo produttivo, condizionando in questo senso le policy regionali sulla FP [7].
- *scenari regionali di gestione delle dinamiche occupazionali legate all’invecchiamento*, declinati in base alle specificità territoriali, attraverso il rafforzamento e vere politiche formative e sanitarie, indirizzate dell’age-management.
- *scenari nazionali, di coordinamento e concertazione con le Parti Sociali e la Conferenza Stato Regioni*, per approntare strumenti normativi, contrattuali e finanziari e agevolare

le dinamiche occupazionali legate all'invecchiamento, insieme alla costituzione di strutture di pilotaggio del quadro nazionale (osservatorio CNEL)



La fig. 3 richiama la presenza di un livello internazionale e globale, le interazioni economiche e politiche ad esso correlate, i conseguenti stimoli o freni alle scelte da effettuare. Emerge l'opportunità di agire a livello europeo. In Europa possono e debbono svilupparsi azioni a sostegno dell'alternanza generazionale, al trasferimento di competenze intergenerazionali. Sarebbe indispensabile un'azione di lobbying per indirizzare fondi per il potenziamento di offerta formativa mirata.

Le ultime vicende legate all'epidemia di corona virus, infine, sono un esempio eclatante di come gli scenari economici siano ormai totalmente interconnessi, e da considerare anche nella elaborazione di strategie locali.

Note

[1] Maurizio Carucci, [Formazione professionale. Tra regionalismo e unitarietà](#), in Avvenire.it (11 dicembre 2019).

[2] Ricerca Ebitemp, Laboratorio di Statistica Applicata dell'Università Cattolica, coordinamento del prof. Alessandro Rosina.

[3] Rolland Louise, 2004, [The Age Chasm; Successfully Managing Age in Your Organisation](#), Drake White Paper Volume 2 n. 5, Australia.

[4] ISFOL, [L'Age management nelle grandi imprese italiane. I risultati di un'indagine qualitativa](#), in BollettinoAdapt.it (2015).

[5] Giulia Cerqueti, [Fermo, ecco i ragazzi che vi faranno le scarpe](#), in FamigliaCristiana.it (28 giugno 2018).

[6] [Al via Pomellato Virtuosi, Academy del Gioiello Italiano](#) in [Galdus.it](#) (18 settembre 2018)

[7] Si veda a tale proposito la recente ricerca CNOS-FAP in collaborazione con Noviter Srl, [Politiche della Formazione Professionale e del lavoro Analisi ragionata degli interventi regionali](#) in [Cnos-Fap.it](#)

Il modello della formazione professionale: un sistema aperto

La Rivista, Numeri, (Ri)conoscere i mestieri popolari



Paolo Zuffinetti | 13 Febbraio 2020

Il modello della formazione professionale, con la sua intuizione fondativa di connettere e comprendere in uno stesso luogo scuola ed impresa non può che essere anticipatore delle necessità di ripensamento del sistema formativo nel suo complesso. Si tratta, forse, di investire nell'intenzionalità connaturata alla formazione professionale cogliendo e valorizzando il portato metodologico, gli approcci culturali che, pur non essendo stati particolarmente tematizzati o resi consapevolmente evidenti al sistema Paese, possono rappresentare un cospicuo, sperimentato e sedimentato patrimonio

Il rapporto tra il sistema della formazione professionale e comunità territoriale non può, pur in presenza di evidenti peculiarità, che essere letto nel contesto più generale delle relazioni tra il mondo della scuola e la società civile. In Italia ha spesso predominato, in modo tutto sommato trasversale, una visione idealistica della Cultura con la “C” maiuscola, dove tutto ciò che ha a che fare con la pratica ed il lavoro operativo è ritenuto di “serie b o c” rispetto a quanto ha a che vedere con la teoria ed il lavoro intellettuale.

Così come alle istituzioni educative viene riconosciuto un ruolo predominante, in quanto titolari della trasmissione del sapere codificato, altrettanto la cultura tecnico-scientifica incontra difficoltà ad affermarsi e faticano ad instaurarsi relazioni forti ed organiche tra mondo della scuola e della produzione. In questa logica, la relazione tra scuola e comunità territoriale è spesso stata caratterizzata da una separatezza reciprocamente svalutante, secondo cui ciò che si impara a scuola ha poco o nulla a che fare con la vita e quello che “succede nel mondo” ha, nella sua dimensione pratica, un valore limitatamente contingente di poco spessore e valore per la scuola.

Se la formazione professionale è riuscita, complici le radici culturali, il mandato sociale ma anche il dispositivo pedagogico, a ridisegnare il sistema di relazione con il mondo delle

imprese non altrettanto è stata in grado di modificare un'immagine sociale che la vede, ancora, in una posizione di retroguardia tra le scelte dei percorsi scolastici. E se fosse stato proprio l'inseguire un'idea, pur legittima ed importante nel dare dignità anche formale ai percorsi formativi, di omologazione al mondo dell'istruzione a non aver funzionato? E se fosse, anzi, il limite stesso, alla costruzione di un'immagine positiva di un'offerta educativa la cui peculiarità e potenzialità rischiano di uscirne svilite? Una risposta univoca, chiara e lineare probabilmente non esiste.

Possiamo però, provare ad affrontare il tema immaginando di cogliere appieno le potenzialità, per il sistema economico e sociale, del dispositivo della formazione professionale attraverso la rilettura della sua stessa ragion d'essere, attualizzandone e reinterpretandone il mandato sociale. Una rilettura che richiede di spostare il focus dal "prodotto", buoni professionisti occupabili ed occupati, al processo formativo, ai luoghi ed agli attori coinvolti.

Il modello formativo della formazione professionale, fortemente sollecitato da stimoli e "provocazioni" interne (allievi, famiglie, imprese...) ed esterne (modifiche normative, cambiamenti del mercato del lavoro e della società in generale), è stato negli anni in grado di strutturare risposte articolate e complesse anche di grande qualità didattica e pedagogica, dimostrando nei fatti di essere un sistema flessibile, adattabile, responsivo alle esigenze dei territori. Permane certamente una necessità continua di manutenzione metodologica e contenutistica ma, grazie al consolidarsi di questa capacità di sistema, si può immaginare che l'assunzione di un ruolo più maturo ed attivo che possa essere di utilità per contribuire a generare risposte articolate alle sollecitazioni complesse che pone la contingenza del mercato del lavoro e delle imprese.

La strutturale attitudine a costruire relazioni di collaborazione basate sulla comprensione (nel senso di far proprio senza essere snaturati) del punto di vista altrui, propria della formazione professionale, può rappresentare la prerogativa per agire un ruolo primario nei processi di sviluppo socio-economico territoriale. Il consolidarsi (il tema della stabilità dell'offerta formativa è uno degli elementi di criticità del sistema) di dispositivi strutturalmente orientati all'incontro tra imprese e scuola/formazione professionale, quali gli ITS, i percorsi IFTS, la formazione duale e l'apprendistato ex art.43 d.lgs 81/2015 possono rappresentare l'occasione per immaginare rapporti forti, pensati, desiderati tra imprese e scuola. Relazioni che non esauriscano la loro ragion d'essere nell'adempiere alla richiesta "puntiforme" del singolo evento formativo, possono essere l'occasione per costruire un luogo *terzo*, non scuola e non azienda.

Una terzietà non asetticamente rappresentata dalla negazione delle specificità dei soggetti coinvolti quanto dalla capacità degli stessi attori di generare un dispositivo

pedagogico nuovo, di volta in volta nuovo, un'azione che non si esaurisca in un pregevole ma poco utile esercizio di stile ma che trovi la sua significatività nella possibilità di affrontare, in modo innovativo, il complesso problema del formare competenze adeguate utili e rispondenti. Se, infatti, il modello formativo formale ha riconosciute capacità di contribuire alla costruzione di competenze professionali, appare chiaro come sia opportuno, per non dire necessario, valorizzare le potenzialità formative delle imprese e più in generale del contesto lavorativo.

Una capacità che è però necessario tematizzare, rendere evidente e di cui riportare ad una responsabile consapevolezza il sistema aziendale. Un'operazione che si ponga come obiettivo quello di dare dignità ad un dispositivo pedagogico il più delle volte inconsapevolmente (o poco consapevolmente) agito, rendendone evidenti i limiti e le potenzialità. Una maggior capacità, del mondo delle imprese, nell'interpretare il processo formativo, dalla definizione delle competenze attese alla possibilità di disegnarne percorsi di acquisizione, può contribuire a ridurre il gap tra skill richieste e reperite e facilitare la definizione di reciproche richieste formative tra i differenti soggetti coinvolti. Tutto questo in una dimensione di condivisione generativa (all'opposto di un'autarchica solitudine organizzativa) tra enti formativi ed aziende.

Ad un processo così congegnato sarebbe complementare un dispositivo volto a valorizzare gli apprendimenti esperienziali dei singoli, alla messa in valore e certificazione degli apprendimenti in contesti informali e non formali nell'ottica di renderli leggibili al singolo ma anche alle imprese e quindi spendibili nel mercato del lavoro. Un'ulteriore possibile strategia per ridurre il mismatch delle competenze. Ma questa è una riflessione che meriterebbe una sua, autonoma, dignità di dibattito.

Se il modello formativo degli ITS ed in minor misura degli IFTS, obbliga alla costruzione di luoghi codificati e dotati di una certa stabilità, la formazione duale ed ancor più l'apprendistato ex art.43, si caratterizza per essere in relazione con un contesto tendenzialmente caratterizzato da piccole e piccolissime imprese. Per questa caratteristica un processo di accompagnamento alla consapevolezza formativa può trovare nella figura incaricata, dagli enti di formazione, di gestire i percorsi duali o di apprendistato il principale agente di cambiamento. Una figura che, a partire da un'autorevolezza conquistata, sia in dialogo con l'azienda per evidenziare limiti e possibilità di una azione formativa co-condotta. Un percorso che si colloca in un terreno fluido, di volta in volta nuovo (la necessità di facilitare il collocamento degli allievi orienta ad un continuo "ricambio" aziendale) necessita di particolari attenzioni, cure e investimenti. Un percorso che è, però, non solo indispensabile, ma anche strutturalmente funzionale alla crescita di una competenza diffusa nel tessuto imprenditoriale. Un processo "orizzontale", lento e capillare dotato della possibilità di far sedimentare un patrimonio conoscitivo che, nel tempo, può rappresentare

una delle leve di innovazione diffusa.

Differente, nell'esperienza, la consapevolezza del mondo aziendale nella partecipazione agli ITS ed e agli IFTS, una partecipazione più matura e consapevole, accompagnata da una certa visione strategica del ruolo che la formazione può giocare nella crescita del comparto di riferimento. In questo caso l'intenzionalità dell'incontro si gioca nella possibilità di facilitare processi di sperimentazione formativa, nella capacità di cogliere linee di tendenza predisponendo dispositivi formativi che contengano una capacità di analisi ed osservazione della efficacia ed efficienza, un luogo di trasferimento tecnologico che metta a fattor comune le migliori esperienze possibili. Gli ITS e gli IFTS hanno, però, la responsabilità, in ragione della loro presenza "esemplare" sul territorio e forti della loro stessa natura composita, di agire azioni di disseminazione di buone prassi formative.

In ultima analisi il modello della formazione professionale, con la sua intuizione fondativa di connettere e comprendere in uno stesso luogo scuola ed impresa non può che essere (stato) anticipatore delle necessità di ripensamento del sistema formativo nel suo complesso. Si tratta, forse, di investire nell'intenzionalità connaturata alla formazione professionale cogliendo e valorizzando il portato metodologico, gli approcci culturali che, pur non essendo stati particolarmente tematizzati o resi consapevolmente evidenti al sistema Paese, possono rappresentare un cospicuo, sperimentato e sedimentato patrimonio. Se si trattasse, dunque, di infrastrutturare in termini formativi, il Paese, potrebbe essere opportuno immaginare un disegno che colga l'occasione e generi dispositivi complessi valicando logiche di frammentazione, in un'ottica di animazione socio economica territoriale.

