

Le strutture formative accreditate e le dinamiche delle risorse umane

FRANCESCO GAUDIO - MASSIMO DE MINICIS - DANIELA CARLINI¹

L'articolo presenta alcuni risultati significativi delle attività di ricerca condotte dall'ISFOL-Area risorse strutturali e umane dei sistemi formativi nell'ambito del piano di attività FSE 2010.

Nel corso dell'ultimo decennio il sistema formativo italiano è stato interessato da importanti sollecitazioni esogene che ne hanno incentivato processi di mutamento tendenzialmente strutturali ed inediti per il settore. In particolare la progressiva, seppur disomogenea², diffusione dei dispositivi per l'assicurazione della qualità, accanto a una certa differenziazione delle offerte stimolata dalla crescente complessità dei fabbisogni sociali, produttivi e del lavoro – ivi comprese le più recenti criticità indotte dalla grave crisi economica internazionale – hanno contribuito a modificare in modo rilevante la fisionomia degli enti erogatori, i servizi offerti e il profilo degli addetti.

1. Le Strutture formative accreditate

Sul piano generale, le principali connotazioni e alcune interessanti dinamiche evolutive delle strutture formative accreditate possono essere colte attraverso una disamina dei dati censuari raccolti dall'ISFOL in riferimento alle annualità 2005 (strutture accreditate al 31 dicembre) e 2008 (30 novembre)³. Il raffronto fra le due rilevazioni mostra uno scenario in movimento nonché alcune linee di sviluppo e modificazioni del sistema.

¹ Ricercatori ISFOL.

² Cfr. ISFOL "La prima generazione dell'accreditamento: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate". I libri del FSE n.136, Rubbettino, dicembre 2009.

³ In proposito si rimanda ai *Data-base nazionale delle strutture accreditate* messi a punto dall'ISFOL per il 2005 ed il 2008.

In primo luogo, l'analisi dei dati mostra una riduzione significativa degli organismi accreditati, pari al 14% circa (si passa da 6.623 organismi accreditati nel 2005 a 5.707 nel 2008). Tale andamento sembra poter essere attribuito a più fattori, tra i quali vanno menzionati:

1. il progressivo affinamento qualitativo dei dispositivi di accreditamento;
2. la riduzione di risorse finanziarie destinate alla Formazione Professionale.

Il maggiore affinamento qualitativo dei dispositivi di accreditamento regionali e, in particolare, la definizione e prima implementazione di un nuovo modello nazionale di accreditamento maggiormente orientato alla qualità dei servizi (Intesa Stato regioni del 20 Marzo 2008), hanno provocato un'uscita dal sistema degli organismi meno qualificati. Tale processo evolutivo ha comportato l'introduzione di livelli minimi di prestazioni maggiormente orientati alla garanzia di qualità del processo formativo in riferimento agli esiti (output). Ciò presuppone una maggiore attenzione ai risultati in termini di valutazione degli esiti della Formazione Professionale, sia per quanto riguarda i risultati dell'apprendimento e le competenze effettivamente acquisite al termine del percorso, sia per quanto riguarda l'inserimento occupazionale.

L'altro fattore che contribuisce a spiegare la riduzione del numero di enti accreditati nel periodo 2005-2008 è la diminuzione delle risorse messe a disposizione dalle regioni nella Formazione Professionale. La scelta delle regioni di concentrare le risorse in ambiti diversi dalla formazione, come ad esempio i servizi per il lavoro, spinge gli enti a uscire dalla formazione e a esplorare nuove opportunità in settori maggiormente attrattivi, dove le risorse crescenti possono garantire nuove opportunità (le risorse nella formazione diminuiscono in tutte le aree del Paese ad eccezione del Mezzogiorno - Fig. 2).

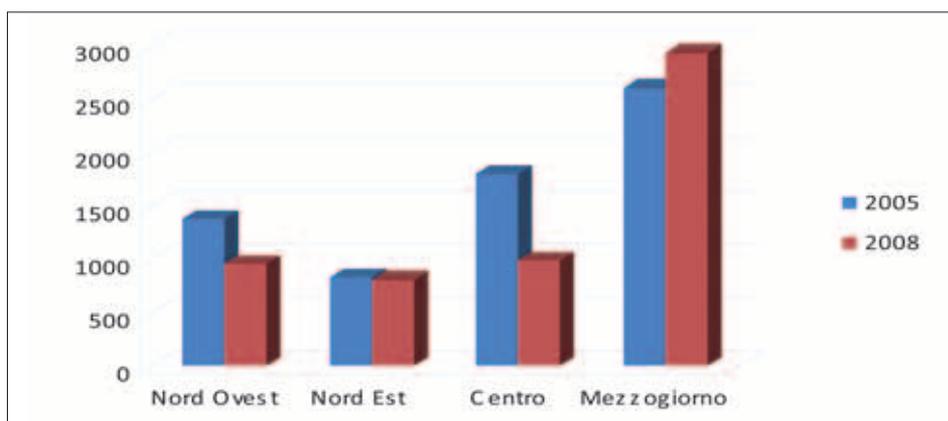
Il quadro descritto trova conferma nell'analisi territoriale. Nel Nord-Ovest e Nord-Est del paese, dove i sistemi di accreditamento prestano maggiore attenzione agli indicatori di efficacia e di efficienza, la diminuzione delle strutture appare più consistente e costante nel tempo (Fig. 1). La fisionomia e la diminuzione degli organismi accreditati in queste aree del paese sembrerebbe fornire un supporto all'ipotesi che i sistemi di accreditamento con un maggiore affinamento qualitativo e con una maggiore selezione dei processi vengano implementati in territori storicamente più attenti e incisivi negli investimenti nel sistema della Formazione Professionale, considerata quale leva per migliorare la qualità della forza lavoro locale e generare, quindi, maggiore produttività⁴.

Inoltre risulta di particolare interesse la dinamica della spesa in Formazione Professionale nelle quattro aree del Paese. Come si può vedere (Fig. 2), la contrazione delle risorse, nel periodo 2004-2007, è sensibile nel Centro-Nord (la riduzione della spesa media è del 14,3% nel Nord-Ovest, del 22,9% nel Nord-Est e del 2,3% nel Centro), mentre fa registrare un incremento nelle regioni del Mezzogiorno (la spesa

⁴ Si veda "La prima generazione dell'accREDITAMENTO: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate", op. cit.

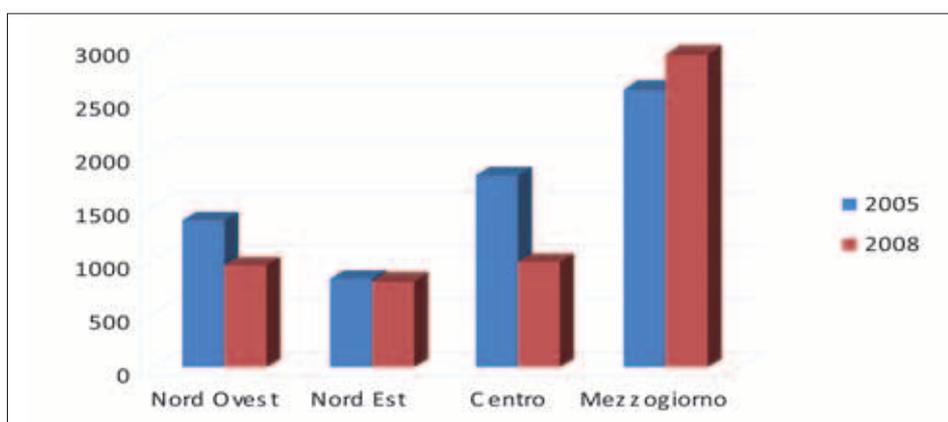
media aumenta del 7,4%). Nel Centro-Nord, dove si registra una riduzione di risorse nella Formazione Professionale, il numero di enti accreditati è diminuito sensibilmente (Fig. 1); nel Mezzogiorno, unica area a far registrare un incremento di risorse nella formazione, il numero di enti è significativamente aumentato, passando da 2.611 nel 2005 a 2.944 nel 2008. Come si può vedere mettendo a confronto le due figure, l'andamento della spesa e del numero di enti accreditati appare analogo: nelle aree dove si riduce la spesa in formazione, si riduce anche il numero di organismi accreditati; per contro, laddove la spesa fa registrare un incremento, si osserva un aumento degli enti accreditati.

Fig. 1 - Organismi accreditati per ripartizione territoriale - Anni 2005 e 2008



(Fonte ISFOL - Area risorse strutturali e umane dei sistemi formativi)

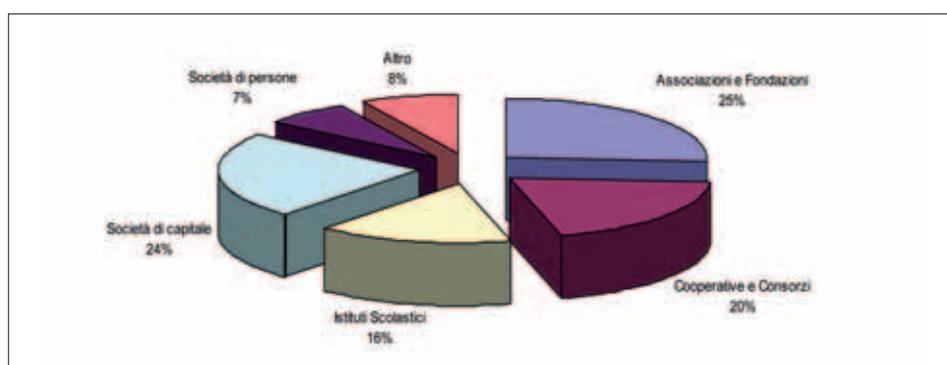
Fig. 2 - Spesa media per la Formazione Professionale per unità di forze lavoro 2004-2007 (valori in euro)



(Fonte ISFOL - Area risorse strutturali e umane dei sistemi formativi)

Interessante all'interno dei dati esaminati analizzare la forma giuridica degli enti (Fig. 3). Aumentano i soggetti polifunzionali, provenienti da settori diversi da quello formativo, con una forte diversificazione dell'offerta e una conseguente diminuzione degli Enti di Formazione cosiddetti storici (ex. legge 40). Tale fenomeno è meno evidente nel Nord del paese dove la qualità del sistema di Formazione Professionale presenta di norma standard migliori.

Fig. 3 - Organismi accreditati per forma giuridica - Anno 2008



(Fonte ISFOL - Area risorse strutturali e umane dei sistemi formativi)

L'Ente storico presenta, infatti, una vocazione univoca per la Formazione Professionale e quindi una organizzazione e una strutturazione più articolata nonché una presenza costante nel tempo in grado di soddisfare i requisiti qualitativi più complessi richiesti dai nuovi dispositivi di accreditamento, soprattutto per quanto riguarda la formazione iniziale.

Il panorama formativo nazionale accreditato si è, quindi, notevolmente diversificato: se ancora le Associazioni e fondazioni rappresentano la maggioranza degli organismi accreditati, ormai le società di capitale hanno assunto quasi la stessa consistenza, seguite dalle cooperative e consorzi.

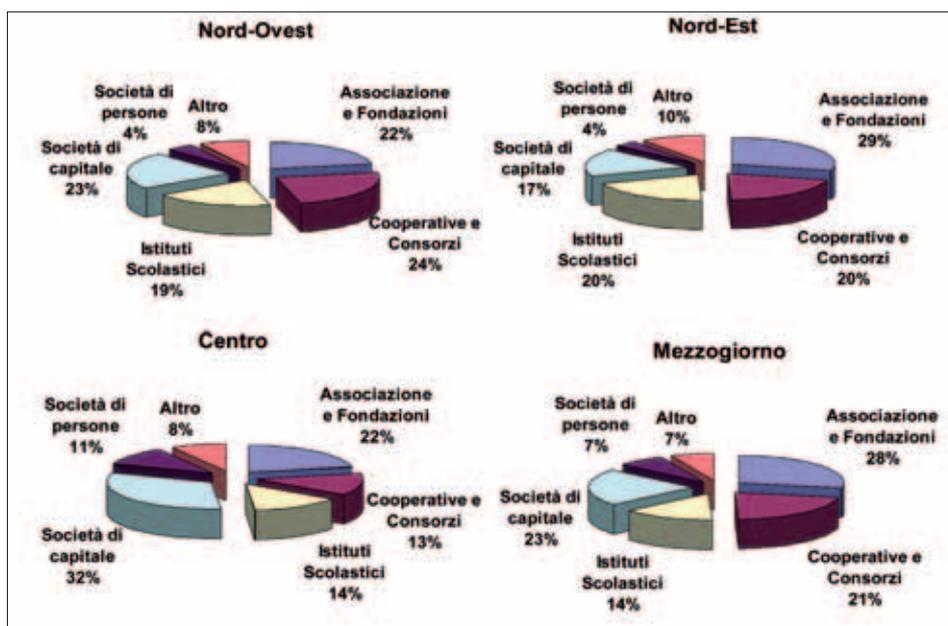
L'universo degli organismi formativi accreditati risulta, quindi, in questi anni spesso mutevole e in assetto variabile sul territorio: non è un caso che anche a più livelli si faccia ricorso a soggetti multi-attore (Campus, Poli formativi, Poli tecnico-professionali, Distretti formativi, formule di partenariato, ecc.), per compensare e valorizzare le competenze sul territorio.

La diversificazione dell'offerta si conferma anche nel Mezzogiorno, nel Nord-Ovest e nell'area centrale del paese dove prevalgono le società di capitale e in generale una maggiore diversificazione delle forme giuridiche delle strutture accreditate (Fig. 4).

L'impatto dell'accREDITAMENTO sui soggetti attuatori sembra aver determinato non tanto e non solo processi di selezione in termini di esclusione, quanto piuttosto fenomeni di ingresso di "nuovi soggetti attuatori" con attività prevalenti in altri settori del sistema dell'educazione o del welfare.

Tale fenomeno rientra in una tendenza all'integrazione tra Formazione, Istruzione e Welfare che è stata incoraggiata e auspicata da varie posizioni culturali e politiche nel dibattito degli ultimi anni.

Fig. 4 - Organismi accreditati per forma giuridica e area territoriale - Anno 2008



(Fonte ISFOL - Area risorse strutturali e umane dei sistemi formativi)

Tuttavia, tale tumultuosa moltiplicazione dei soggetti attuatori, se non accompagnata da reali e completi processi di verifica qualitativa in termini di controllo dei requisiti relativi sia alle risorse umane sia all'efficacia degli interventi, può determinare le condizioni per una sempre maggiore de-specializzazione, in termini di qualità del servizio e di efficacia formativa, degli organismi formativi, che non di rado considerano le risorse destinate alla Formazione Professionale in modo meramente strumentale.

D'altro canto, come appare evidente dai dati, i sistemi regionali maggiormente strutturati da un punto di vista qualitativo – che pure, in alcuni casi, hanno incluso nei dispositivi di accreditamento requisiti funzionali all'apertura del mercato della formazione territoriale, come l'accREDITAMENTO dell'Organismo o l'accREDITAMENTO post-bando – hanno saputo garantire un forte equilibrio tra i soggetti formativi storici e i nuovi organismi provenienti da altri settori o di nuova costituzione, preservando l'identità ma consentendo anche l'inclusione di nuovi soggetti qualificati nel campo dei servizi formativi.

La completa verifica dei requisiti di efficacia e l'attivazione di processi di mantenimento dei requisiti hanno garantito, quindi, un ingresso e un dimensionamento controllato del mercato dell'offerta.

Viceversa, i sistemi regionali in cui l'attenzione si è incentrata essenzialmente sugli aspetti logistici, amministrativi, burocratici e che hanno accumulato forti ritardi nel completamento delle operazioni di verifica e nel controllo in loco dei requisiti previsti, hanno invece visto un enorme incremento di organismi accreditati, con una riduzione del peso dei sodalizi storici.

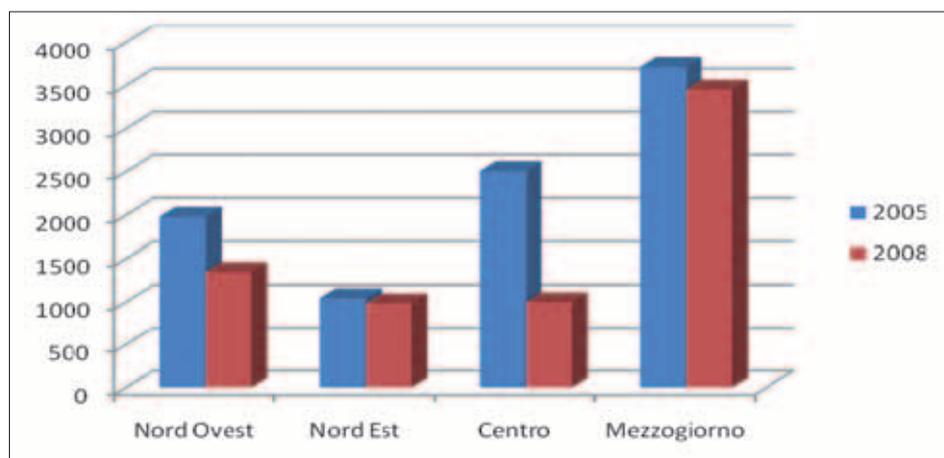
È facile verificare come tale distinzione riprende in generale la differenziazione rilevabile a livello socio-economico fra regioni centro-settentrionali e meridionali del paese.

Si viene a confermare, così, una tendenza generale in cui anche l'accREDITAMENTO non può che essere frutto ed espressione specifica della storia e delle condizioni in cui si è sviluppato nel tempo il sistema della Formazione Professionale nei diversi territori. Ciò è dato dalla combinazione fra la qualità della *governance* istituzionale dei servizi e dei suoi attori, della domanda sociale ed economico-produttiva.

Forte selezione e un'applicazione fortemente contestualizzata di tutti i criteri previsti dal sistema, con particolare attenzione al completamento degli *audit* in loco di verifica dei requisiti, si sono avuti in quelle realtà caratterizzate da una *governance* efficiente, da un'offerta radicata (gli enti storici), da un tradizionale dinamismo socioeconomico: si tratta essenzialmente delle aree settentrionali del paese. Situazioni di difficile e non completa applicazione dei processi di valutazione previsti dai dispositivi ha caratterizzato aree territoriali del mezzogiorno della *governance* debole e dell'economia dipendente, ed alcuni territori del centro Italia in una difficile fase di transizione economica-sociale.

Anche per quanto concerne il numero di sedi accreditate si registra una sensibile diminuzione rispetto al 2005 (9.252 sedi nel 2005, contro 6.790 nel 2008). La riduzione delle sedi è anche più marcata di quella degli organismi. Circa il 27% di riduzione delle sedi, contro il 14% di riduzione degli organismi. Ne consegue che mediamente il numero di sedi accreditate per singolo ente è diminuito rispetto al 2005. La causa di tale riduzione può essere dovuta alla necessità da parte degli organismi di puntare su un sistema più razionale ed efficiente. In un contesto in cui aumentano gli standard di qualità richiesti dal sistema di accREDITAMENTO delle sedi e le risorse nella formazione registrano una flessione, gli organismi tendono a lasciare in vita le sedi più produttive, che hanno maggiore facilità nell'accesso alle risorse ed allo stesso tempo presentano standard di qualità medio-alti da non richiedere interventi eccessivi per rispondere agli standard di qualità del nuovo dispositivo di accREDITAMENTO.

A livello territoriale si registra una riduzione in tutte le aree del Paese (Fig. 5). Particolarmente significativa la riduzione di sedi accreditate nell'area centrale, dovuta principalmente all'attuazione del nuovo modello per la qualità dei Servizi (Intesa Stato regioni del 20 marzo 2008). Nel Mezzogiorno si presenta la situazione più atipica. La riduzione di sedi si associa ad un incremento di organismi, a dimostrazione che nonostante l'incremento di risorse faccia entrare nuovi organismi, questi tendono a ridurre il numero di sedi per contenere i costi.

Fig. 5 - Sedi accreditate per ripartizione territoriale - Anni 2005 e 2008

(Fonte ISFOL - Area risorse strutturali e umane dei sistemi formativi)

In riferimento alle filiere formative il dato del 2008 sembra confermare quello del 2005, la maggior parte delle strutture tende ad accreditarsi nelle macrotipologie formazione superiore e continua. In numero minore risultano le strutture accreditate nella formazione iniziale, ambito nel quale la soddisfazione di livelli minimi per l'accREDITAMENTO risulta più complessa e articolata.

Oltre ai tradizionali requisiti specifici per la formazione iniziale riguardanti essenzialmente gli aspetti logistici e le competenze del personale, l'introduzione dei sette criteri generali per l'assolvimento dei percorsi triennali previsti dal Decreto interministeriale del 29 Novembre 2007 configurano un insieme di standard minimi per l'erogazione di tali servizi educativi molto più complesso ed articolato rispetto a quelli richiesti per le altre filiere formative.

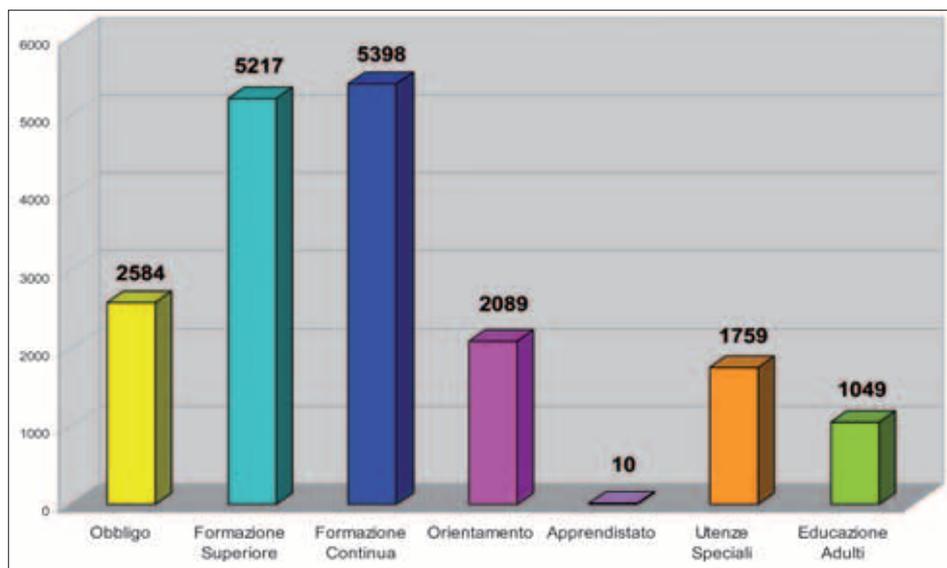
In riferimento all'educazione degli adulti e all'apprendistato c'è da precisare che tale filiera è presente solo in alcune regioni e/o Province autonome.

In molte regioni, infatti, l'apprendistato viene realizzato all'interno delle macrotipologie dell'obbligo e/o della formazione continua (Fig. 6).

Nella distribuzione territoriale l'area Nord-Est e quella centrale del paese evidenziano una differenza meno elevata tra gli accreditamenti per l'obbligo e quelli per la formazione superiore e continua. Tale dato scaturisce dalla presenza nel Nord-Est di un maggior numero di cosiddetti enti storici ex Legge 40⁵ presenti nelle associazioni e fondazioni che tendono ad accreditarsi nella formazione iniziale. Nel centro la differenza non molto elevata si deve al forte protagonismo degli Istituti scolastici che in alcune regioni hanno l'esclusiva titolarità per la realizzazione dei percorsi di Obbligo di Istruzione-Diritto Doveri formativo con la possibilità di accreditarsi anche per le altre filiere formative (Fig. 7).

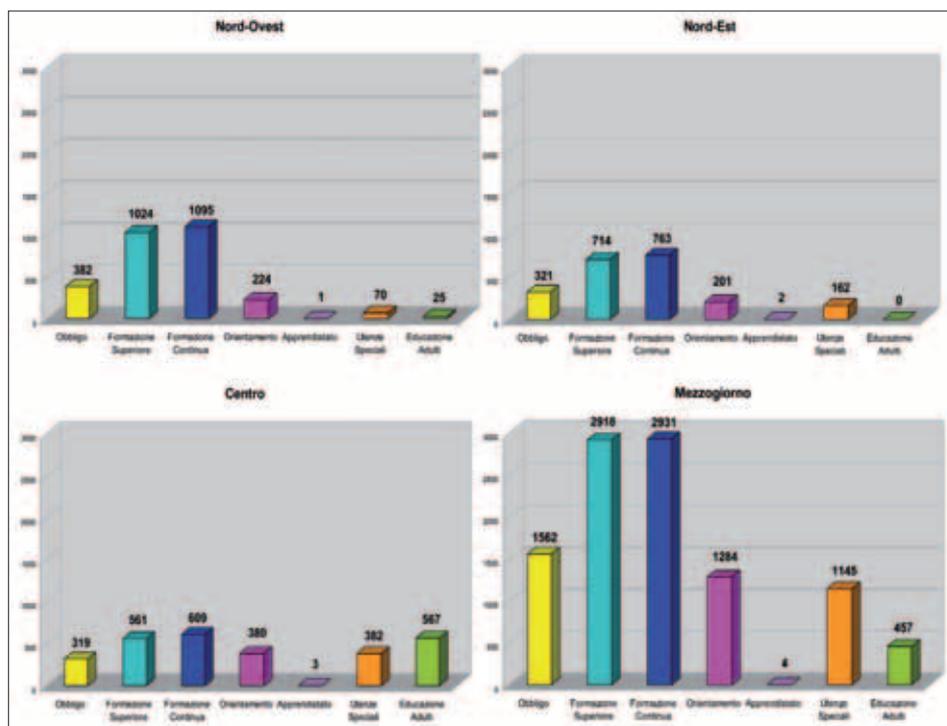
⁵ Vedi ISFOL "Il Nuovo AccREDITAMENTO per l'Obbligo di Istruzione/Diritto-Doveri Formativo. La sfida di una sperimentazione in corso". I libri del FSE n. 139, Rubbettino, Aprile 2010.

Fig. 6 - Sedi accreditate per macrotipologie formative - Anno 2008



(Fonte ISFOL - Area risorse strutturali e umane dei sistemi formativi)

Fig. 7 - Sedi accreditate per macrotipologie formative e ripartizione territoriale - Anno 2008



(Fonte ISFOL - Area risorse strutturali e umane dei sistemi formativi)

Nelle altre aree del paese dove prevalgono soggetti polifunzionali che si muovono anche in ambiti diversi da quello della Formazione Professionale, come le società di capitale, le società di persone, le cooperative ed i consorzi, prevale in maniera forte un accreditamento essenzialmente rivolto alla formazione degli adulti (superiore e continua), che comporta il soddisfacimento di indicatori e requisiti meno orientati ad una mission formativa di tipo educativo, con standard meno complessi e durevoli nel tempo.

2. Dinamica delle risorse umane

Per quanto concerne le risorse umane del sistema, l'aggiornamento periodico delle conoscenze empiriche disponibili ha restituito più volte una serie di evidenze piuttosto nitide circa gli aspetti connotativi e le dinamiche evolutive⁶. Cioché di seguito si forniscono alcuni spunti di riflessione sui più recenti processi di mutamento in atto su questo versante, opportuni anche in considerazione del fatto che il graduale consolidamento dei dispositivi di accreditamento "di seconda generazione" ha ridato corpo – dopo una prolungata fase di stallo – alla necessità di guardare con attenzione, e regolamentare, i profili operativi e di competenza dei formatori intesi come rilevante chiave di volta per la qualità delle offerte.

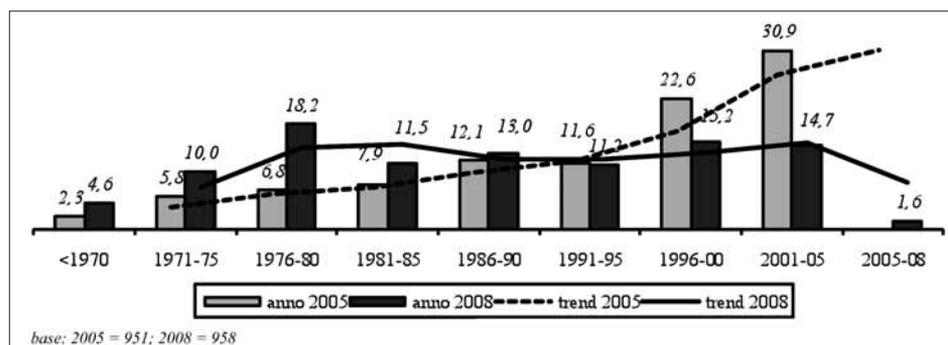
A questo scopo, viene proposta un'analisi di livello diacronico su un limitato ma significativo set di indicatori volta a focalizzare alcune rilevanti tendenze in atto fra gli addetti del settore⁷, giacché la più recente attività di monitoraggio (2009) sembra mettere in luce, fra le altre cose, alcuni segnali inediti nel quadro delle conoscenze finora disponibili. Si tratta, in particolare, di una sostanziale inversione del *trend* espansivo nell'entità degli addetti che ha caratterizzato l'intero periodo successivo al 1990, messo bene in luce da tutte le precedenti rilevazioni. Siffatta dinamica sembra desumersi in modo piuttosto evidente se si osserva la composizione delle fasi di ingresso degli ad-

⁶ Si vedano soprattutto: ISFOL, *I formatori della Formazione Professionale. Come (e perché) cambia una professione*, I Libri del FSE, 2005; "L'evoluzione delle risorse umane nella formazione accreditata", in: ISFOL, *Rapporto ISFOL 2007*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2007

⁷ Gli indicatori esaminati sono desunti dalle quattro *survey* realizzate dall'ISFOL sul tema della "condizione professionale degli addetti della FP" dal Duemila in poi (2002, 2004, 2006 e 2009), ciascuna delle quali fornisce informazioni sull'attività realizzata dalle sedi formative nell'annualità precedente alla rilevazione (cui si riferiscono le annualità indicate nel testo). In particolare, l'ultima della serie è stata effettuata nell'ultimo quadrimestre del 2009, interessando un campione casuale di circa 700 sedi formative su 3275 (20% circa) accreditate per la macrotipologia "Obbligo formativo" nell'ultimo censimento delle sedi accreditate disponibile in quella fase (annualità 2005: dati archiviati nel DBNA 2005 dell'ISFOL). Pur con alcune accortezze – *in primis*, la disaggregazione dalle precedenti rilevazioni delle sole sedi impegnate nella medesima filiera – i dati disponibili per le quattro annualità risultano confrontabili in quanto raccolti con un impianto tecnico-metodologico sostanzialmente analogo. Come da consuetudine, l'ultima rilevazione ha contemplato la somministrazione – con tecnica CATI – di due questionari strutturati con risposte precodificate, rispettivamente al responsabile della sede (inerente le caratteristiche strutturali della sede stessa) ed a circa 1000 addetti delle medesime sedi (mirato sulla propria condizione professionale)

detti nella FP riscontrato nell'ultima rilevazione (Fig. 8, trend 2008), ipotizzando – in assenza di dati censuari sull'entità effettiva della popolazione di riferimento – che il dato sui flussi in entrata possa fornire indicazioni sufficientemente affidabili, sebbene di ordine tendenziale, sulle dinamiche quantitative della professione⁸.

Fig. 8 - Addetti alle sedi formative per periodo di inizio attività nella FP. Anni 2005 e 2008. Valori % e tendenze (media mobile)



(Fonte ISFOL - Area risorse strutturali e umane dei sistemi formativi)

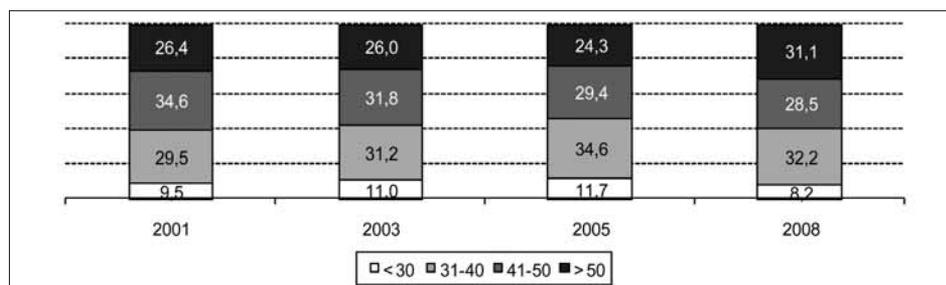
Contrariamente a quanto emerso in tutte le indagini precedenti - le quali convergano su un primo ciclo decisamente espansivo nella seconda metà degli anni Settanta (in concomitanza con l'emanazione della Legge Quadro) seguito da un secondo successivo ai primi anni Novanta (in virtù degli investimenti comunitari in formazione) - le ultime acquisizioni, pur confermando gli andamenti relativi a quelle fasi storiche, segnalano un'inversione di tendenza che potrebbe sottendere una significativa contrazione dell'entità della popolazione di riferimento. Che sotto questo profilo il 2005 possa caratterizzarsi come uno spartiacque rispetto alla dinamica anteriore sembra emergere con tutta evidenza dal raffronto con la precedente rilevazione (Fig. 8, trend 2005). Ciò, di fatto, potrebbe essere esemplificativo di una ridotta domanda di professionalità, che di norma è un tipico sintomo di crisi settoriale. Se ciò abbia una valenza strutturale e se possa essere generalizzato all'intero sistema di FP (o se sia un andamento specifico della filiera dell'obbligo e diritto-dovere) potrà essere appurato in successive attività di monitoraggio.

In ogni caso, è evidente che un tale andamento presenta implicazioni anche sulla composizione e sulla qualità delle risorse umane del sistema. Anzitutto, il trend in oggetto sembra aver rallentato il processo di "svecchiamento" del capitale umano che per lungo tempo è stata una delle principali aspirazioni di esperti e *policy makers*.

⁸ La buona capacità dell'indicatore prescelto - che di fatto rappresenta soltanto i flussi in entrata nel sistema - di fornire indicazioni su una dinamica più generale relativa al trend complessivo degli addetti è stata sostanzialmente confermata nel recente passato attraverso il raffronto con alcuni dati di stima sull'entità dei formatori in Italia. Tale comparazione evidenziava, infatti, una forte analogia fra i due trend. In proposito si veda: ISFOL, 2005, *cit.*, pp. 112-114.

L'ultima rilevazione, difatti, sembra mettere in luce una struttura anagrafica più matura: in particolare, la disaggregazione per classi d'età denota un peso accresciuto degli ultra-cinquantenni a discapito delle giovani leve (Fig. 9). Questo dato, associato al precedente, farebbe pensare ad un ridimensionamento dell'incidenza sulla popolazione di riferimento di quelle giovani leve che – in virtù delle opportunità determinatesi nelle ultime fasi di programmazione FSE – avevano in gran numero intrapreso questa professione soprattutto dal 1995 in poi. Si consideri, da questo punto di vista, che ciò è avvenuto con largo ricorso a contratti atipici, pertanto meno vincolanti per gli enti di formazione. Non a caso è soprattutto questa componente, per quanto è dato sapere, a ridurre visibilmente la propria consistenza, presumibilmente in virtù di processi espulsivi più che di stabilizzazione⁹.

Fig. 9 - Serie storica della composizione per classi d'età degli addetti della FP. Valori percentuali. Anni: 2001, 2003, 2005, 2008



(Fonte ISFOL - Area risorse strutturali e umane dei sistemi formativi)

Siffatta tendenza – cui sembra associarsi un'ulteriore femminilizzazione del settore¹⁰ – sembra ripercuotersi a vari livelli sull'assetto dei servizi. Anzitutto, emergerebbe una certa caduta dimensionale delle sedi, visibile nella tendenza all'incremento delle realtà di classe inferiore a discapito di quelle più consistenti. In particolare, il raffronto dell'ultima rilevazione con tutte le annualità precedenti sembra segnalare un deciso incremento delle micro-sedi, che nell'ultima fase presentano un'incidenza più che doppia rispetto al recente passato (Fig. 10). A ciò si associa

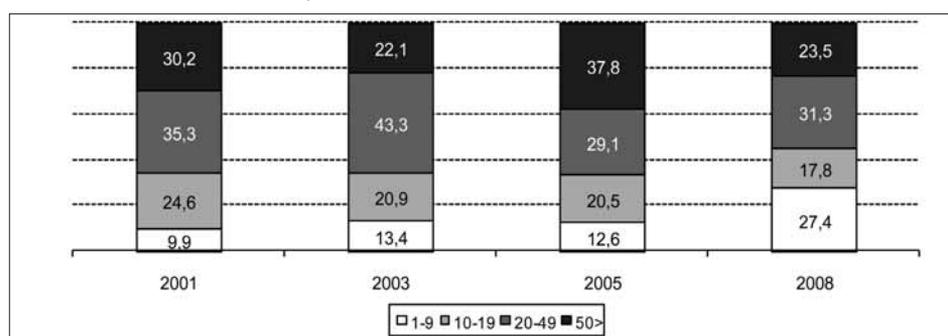
⁹ Dall'andamento delle stime disponibili sulla composizione degli addetti per tipologia di rapporto di lavoro, sembrerebbe emergere effettivamente una cospicua contrazione della quota con inquadramento atipico, la quale passerebbe dal 71% circa del 2005 (era del 63,3% nel 2001) al 60% del 2008. Per gli andamenti antecedenti al 2005, caratterizzati da una forte tendenza alla flessibilizzazione della professione, si rimanda a: ISFOL, 2005, *cit.*, pp. 120-122.

¹⁰ Nell'ultima rilevazione gli addetti di sesso femminile si aggirano intorno al 59% del totale, a fronte del 53,2% del 2005, del 51,1% del 2003 e del 44,6% del 2001. Si noti, inoltre, che – secondo stime ISFOL – all'inizio degli anni Settanta e Novanta la componente femminile era del tutto minoritaria (rispettivamente 37,5% e 28,5%). Va detto che, solitamente, la femminilizzazione di un settore economico o di una professione è sintomo di un suo indebolimento, poiché inversamente correlata alla relativa desiderabilità sociale. In proposito, tra gli altri: E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 1996, pp. 91 e segg.

una decrescita talvolta molto significativa delle realtà di livello superiore, soprattutto delle realtà di grandi dimensioni.

Ulteriori ricadute sulla composizione del capitale umano sembrano evidenziarsi sul piano del sistema di competenze e del quadro motivazionale, che nei servizi alle persone costituiscono notoriamente fattori predittivi della qualità di processo e risultato.

Fig. 10 - Serie storica della distribuzione dimensionale delle sedi formative. Valori percentuali. Anni: 2001, 2003, 2005, 2008



(Fonte ISFOL - Area risorse strutturali e umane dei sistemi formativi)

Per ciò che concerne il primo aspetto, sembra emergere effettivamente una contestuale inversione di tendenza dell'incidenza dei laureati, la cui crescita è stato un tratto fortemente connotativo dell'ultima fase di sviluppo del sistema; a ciò corrisponde una dinamica inversa dei livelli di istruzione inferiori (Tab. 1, ind. a). Siffatto andamento è, con tutta evidenza, il portato della ridotta incidenza delle giovani leve, cui va sostanzialmente ascritto il progressivo incremento del livello d'istruzione generale della popolazione dei formatori registrato in passato¹¹.

Tale oggettivo indebolimento del capitale di competenze acquisite nel sistema dell'istruzione non sembra adeguatamente compensato dalla partecipazione ad interventi formativi di tipo specialistico. Permane, difatti, una quota molto consistente - e talvolta del tutto maggioritaria - di addetti sostanzialmente avulsa da processi di formazione *pre-service* (Tab. 1, b) o *in-service* (Tab. 1, c), mentre la sua riduzione dovrebbe costituire - accanto al consolidamento dei dispositivi di garanzia ed assicurazione della qualità - un target specifico delle *policy* di riqualificazione del sistema. Non a caso, nella percezione degli addetti gli ambiti di apprendimento non formale connessi all'esercizio della professione continuano a rappresentare di gran lunga la leva privilegiata di sviluppo delle proprie competenze (Tab. 1, d). Se ne de-

¹¹ In effetti, anche nell'ultima rilevazione la quota di laureati è massima nelle classi inferiori (circa il 65% fino ai 40 anni), e decresce progressivamente al crescere dell'età (41-50 anni 48%; 50 e più 39,7%). Di converso, i diplomati sono oltre la metà degli ultra-cinquantenni (fra i quali 1 caso su 10 circa si colloca al livello inferiore) ma meno di un terzo nelle classi d'età inferiori

sume, pertanto, che nel complesso la tendenziale decrescita degli addetti non sembra poter essere interpretata come il risultato di politiche del personale più selettive sul versante delle competenze, anche in considerazione del fatto che, queste nell'ultima fase sembrerebbero indebolirsi anche nella stessa percezione degli addetti (Tab. 1, e).

Tab. 1 - Serie storica di alcuni indicatori di competenze degli addetti.
Valori %. Anni: 2001, 2003, 2005, 2008

		2001	2003	2005	2008
a. Titolo di studio	Obbligo+qualifica	6,6	5,4	3,5	6,6
	Diploma	56,6	54,7	35,8	40,3
	Laurea	36,7	39,9	60,7	53,1
b. Formazione <i>pre-service</i>	Nessuna o quasi	<i>n.d.</i>	65,8	55,7	58,5
	1-6 mesi	<i>n.d.</i>	21,9	33,2	27,8
	> 6 mesi	<i>n.d.</i>	10,6	11,1	13,7
c. Formazione <i>in service</i>	Nessuna	26,4	42,0	40,3	41,0
	Discontinua, sporadica ^(a)	40,5	25,5	25,1	20,6
	Abbastanza continua ^(b)	33,1	32,5	34,7	38,4
d. Ambiti prevalenti di apprendimento	Pratica professionale	43,0	62,0	66,2	65,7
	Formazione specialistica	9,4	12,2	9,8	11,0
e. Auto-valutazione competenze	Del tutto adeguate	<i>n.d.</i>	20,3	18,8	17,5
	Inadeguate	<i>n.d.</i>	2,4	4,6	7,8

(Fonte ISFOL - Area risorse strutturali e umane dei sistemi formativi)

Qualche segnale di difficoltà si evince, infine, anche dalla disamina di alcuni classici indicatori di ordine motivazionale (Tab. 2). Su questo piano, mentre si riduce visibilmente la componente dei soggetti complessivamente soddisfatti della propria condizione professionale (Tab. 2, ind. a), tendenze analoghe si rilevano sia nella quota di chi confermerebbe la medesima scelta professionale (Tab. 2, b) sia in chi dichiara di non pensare mai di cambiare lavoro (Tab. 2, c).

In definitiva, la più recente attività di monitoraggio della condizione professionale degli addetti della FP (sebbene limitatamente all'obbligo-diritto dovere) sembra mettere in luce alcuni importanti segnali di difficoltà del sistema formativo, quanto meno riguardo alla dimensione strategica dell'entità e della composizione del capitale umano. Ne deriva l'opportunità di approfondire tali tendenze nel prossimo futuro, per valutarne la portata effettiva e stabilirne la generalizzabilità a tutte le filiere del settore. Sarà importante, al contempo, comprendere se queste possano essere effettivamente intese nei termini di un deciso rallentamento – o addirittura come l'inversione – di quel lungo ciclo espansivo che ha caratterizzato il sistema a partire dagli anni Novanta del secolo scorso. Sarebbe, inoltre, necessario ricercarne le cause principali, ed in particolare stabilire se si sia in presenza di fenomeni ascrivibili ai più generali squilibri del mercato del lavoro indotti dalla crisi economica internazionale, ovvero di tendenze prevalentemente endogene. Non si può escludere, difatti, che le suddette difficoltà possano essere il portato di un assestamento del

sistema successivo ad una fase di crescita eccessiva stimolata dai massicci investimenti di risorse dei due precedenti cicli della programmazione comunitaria¹².

È, comunque, significativo rilevare – da questo punto di vista – come in questi anni possa essersi emblematicamente ridefinito il quadro delle principali aspirazioni dei formatori. I dati disponibili, infatti, sembrano evidenziare come nell'ultima fase possa essersi accentuata soprattutto la valenza ascritta alla stabilità lavorativa (Tab. 2, d), che da percentuali sostanzialmente residuali all'inizio del Duemila prende gradualmente quota nei monitoraggi successivi a fronte di un arretramento di aspetti di ordine espressivo (le competenze) e strumentale (reddito). Il dato di una diffusa preoccupazione circa il mantenimento dei livelli occupazionali pre-esistenti è indubbiamente degno di particolare interesse: esso potrebbe rappresentare la classica cartina di tornasole di un indebolimento significativo e tendenzialmente repentino della condizione degli addetti, se non del sistema nel suo complesso.

Tab. 2 - Serie storica di alcuni indicatori relativi al quadro motivazionale degli addetti.
Valori %. Anni: 2001, 2003, 2005, 2008

	2001	2003	2005	2008
a. Molto soddisfatti	31,0	45,5	-	29,8
b. Farebbero certamente la stessa scelta professionale	-	-	61,2	48,4
c. Non pensano mai di cambiare lavoro	52,0	64,4	46,8	35,9
d. Graduatoria delle prime tre aspirazioni professionali	I) Rafforzamento competenze II) Miglioramento reddito III) Orari di lavoro	I) Miglioramento reddito II) Rafforzamento competenze III) Stabilità del lavoro	I) Miglioramento reddito II) Stabilità del lavoro III) Rafforzamento competenze	I) Stabilità del lavoro II) Rafforzamento competenze III) Miglioramento reddito

(Fonte ISFOL - Area risorse strutturali e umane dei sistemi formativi)

¹² In effetti, l'analisi dei diversi indicatori relativi alla spesa per la Formazione Professionale sostenuta dalle Regioni e Province autonome fa registrare – relativamente all'ultimo periodo – un decremento talvolta piuttosto significativo soprattutto dal 2006 in poi. Ad esempio, la spesa effettiva sostenuta nel 2007 segnala una diminuzione del 6,3% rispetto all'annualità precedente, interrompendo un ciclo positivo di oltre un decennio (se si eccettua il -0,8 del 2005 su 2004). Lo stesso andamento si registra nell'andamento della spesa media per unità di forza lavoro, che nel 2007 si attesta sui 92 euro circa a fronte dei 99 del 2006, scendendo – in un solo anno – a livelli inferiori alla media del quinquennio precedente. In proposito: ISFOL, *Rapporto 2009*, Roma, ISFOL, 2009, pp. 156-157. Per una serie storica più ampia, si vedano anche le *Statistiche sulla Formazione Professionale* prodotte dall'ISFOL dal 1998 al 2006.