

Schede sui principali Rapporti CSSC, Excelsior, Fondazione per la Sussidiarietà, Ismu

GUGLIELMO MALIZIA¹

L'articolo affronta un'analisi dei principali Rapporti che interessano il sistema di IeFP.

The paper deals with an analysis of the main studies affecting the system IeFP.

1. Una scuola che orienta. Il XVI Rapporto 2014 sulla Scuola Cattolica in Italia

Nelle conclusioni del volume si fa notare che l'orientamento è stato scelto come tema del XVI Rapporto del CSSC non tanto per ragioni di attualità, benché non manchino documenti recenti che sottolineano questo aspetto, quanto per la persuasione che esso offra una prospettiva unitaria per analizzare le attività di una scuola nell'ottica più specificamente educativa². Infatti, orientare vuol dire avere a cuore la *persona* non solo nella situazione di studente che frequenta una scuola, ma anche come soggetto in sviluppo la cui preoccupazione principale consiste nella ricerca di una identità in confronto con i modelli e le attese del contesto sociale di riferimento. Collocare l'orientamento al cuore dell'attività di una scuola significa pertanto evidenziarne nel concreto l'impegno educativo e quindi ciò rappresenta anche l'ottica naturale di una scuola cattolica che trova nell'educatività dell'istruzione la sua ragione d'essere.

1.1 Tendenze generali recenti

Di fronte allo scollamento tra mondo dell'istruzione e della formazione e mondo del lavoro si è cercato in molti Paesi di trovare *nell'orientamento* un ponte tra le due sponde. Quest'ultimo è stato agganciato prevalentemente alle esigenze del sistema produttivo per cui viene inteso come uno strumento di razionalizzazione del mercato del lavoro attraverso la programmazione dell'incontro domanda/offerta, della formazione e dell'occupazione. Ma oggi, sempre più, l'orienta-

¹ Professore emerito di Sociologia dell'Educazione dell'Università pontificia Salesiana.

² CSSC-CENTRO STUDI PER LA SCUOLA CATTOLICA, *Una scuola che orienta. Scuola Cattolica in Italia. XVI Rapporto, 2014*, Brescia, La Scuola, 2014, pp. 524.

mento viene concepito anche e in primo luogo come un contributo alla costruzione della personalità mediante la formazione culturale e il consolidamento dell'identità professionale. Per gli adulti esso viene visto come funzione di accompagnamento e supporto alle decisioni relative alle varie transizioni professionali e/o di vita, anche attraverso forme di autodiagnosi (come nel caso dei bilanci di competenza o personali).

In questi ultimi anni si è passati progressivamente dalla considerazione dell'orientamento come un insieme di servizi, spesso esterni alle istituzioni formative o almeno autonomi da esse, volti a facilitare la scelta professionale dell'individuo, a una concezione in cui l'orientamento è inteso come processo nel quale il soggetto si costituisce come *attivo protagonista* delle sue scelte. Più in particolare, si può affermare che l'orientamento si presenta come un processo educativo, continuo, permanente, finalizzato a far acquisire e far utilizzare alla persona le conoscenze, le abilità e gli atteggiamenti necessari per effettuare adeguatamente le scelte che continuamente è chiamata ad operare.

Certamente, il centro del problema è costituito dall'acquisizione delle *capacità di scelta* necessarie, cioè dall'effettiva disponibilità delle risorse interne ed esterne, implicate nell'elicitazione di decisioni prudenti e responsabili del singolo. E questo è indubbiamente un problema di natura squisitamente educativa, in quanto centrato sulla formazione della libertà.

Il *coinvolgimento* dei vari attori, dai diretti interessati, agli operatori, alle imprese, alle famiglie, deve mirare a far acquisire nelle componenti delle comunità educative la coscienza che l'orientamento va integrato nel processo formativo e non delegato esclusivamente a degli specialisti esterni.

In tale contesto, è necessario prevedere l'orientamento come un *servizio accessibile a tutti in permanenza*, senza più distinguere tra orientamento scolastico, professionale e personale, e che si rivolga a una pubblico più vasto. Vivere e lavorare nella società della conoscenza richiede cittadini attivi che vogliono gestire autonomamente il loro percorso personale e professionale. Ciò significa che tali servizi devono essere non più centrati sull'offerta, bensì sulla domanda, focalizzando l'interesse sui bisogni e le esigenze degli utenti. Il compito dell'orientatore consiste in questo caso nell'accompagnare le persone in tale viaggio individuale attraverso la vita, motivandole, fornendo loro informazioni pertinenti e facilitandone la scelta.

1.2. Nella scuola Cattolica

Incomincio col richiamare indicazioni che i vescovi italiani avevano già proposto trenta anni fa a motivo della loro grande rilevanza e perdurante attualità, non priva di potenzialità profetiche. «L'“**orientamento**”: l'educazione data dalla Scuola Cattolica dovrà essere percepita come uno strumento per “essere di più”,

e non per contare o “avere di più”, in una scelta di disponibilità e di servizio ai fratelli e al regno di Dio. Così l’orientamento scolastico e professionale viene arricchito da valori culturali, etici e religiosi, capaci di donare alla vita di tutti e di ognuno una interpretazione autenticamente vocazionale. A ciò contribuisce un progetto educativo inteso a offrire una formazione culturale e una formazione professionale di base, e a promuovere negli alunni la consapevolezza che ogni onesta attività lavorativa e professionale è degna dell’uomo e utile alla società. La Scuola Cattolica è infatti impegnata a guidare gli alunni nella conoscenza di se stessi, delle proprie attitudini e delle proprie interiori risorse, per educarli a spendere la vita con senso di responsabilità, come risposta quotidiana all’appello di Dio. In un simile contesto, la Scuola Cattolica aprirà gli alunni a consapevoli scelte di vita: alla vocazione per una famiglia, alla vocazione al sacerdozio o alla speciale consacrazione, all’apostolato laicale, all’impegno professionale e sociale, in un fondamentale spirito di gratuità e di servizio»³.

Il testo è molto chiaro e non ha bisogno di grandi commenti: mi limito, pertanto, ad alcune sottolineature che si trovano d’altra parte nel volume stesso. Nelle considerazioni dei vescovi l’orientamento è direttamente connesso ad un’ottica eminentemente *educativa*: in particolare l’essere e non l’avere, un servizio focalizzato sull’altro e non su se stessi. L’orientamento nella scuola cattolica presenta una intrinseca connotazione culturale, etica e religiosa e si apre ad un orizzonte vocazionale nel senso della scoperta di ciò che ogni persona è e sente di essere chiamata ad essere e a fare.

L’orientamento è certamente orientamento alla scelta di un indirizzo di studi e in questo senso si svolge all’interno alla scuola, ma non solo. Esso è anche orientamento professionale all’esercizio di un’onesta attività lavorativa «degnata dell’uomo e utile alla società» e più in generale alla *vita adulta* e durante tutta l’esistenza. Sul piano professionale non si riduce a fornire informazioni sul sistema economico e produttivo, ma deve trasmettere apprezzamento e fiducia verso il lavoro, come attività realizzata per sé e con/per gli altri, in vista dell’attuazione del bene comune.

L’orientamento è soprattutto una forma di *discernimento*, che si compie in due direzioni: nella prima si tratta di capire e scoprire se stessi, le proprie abilità, capacità, atteggiamenti, interessi, attese e bisogni; dall’altro lato, bisognerà comprendere e valutare il mondo e identificare le tendenze in atto nella società per potersi inserire in essa nelle modalità più adeguate per se stessi e gli altri.

³ CEI - COMMISSIONE PER L’EDUCAZIONE CATTOLICA, LA CULTURA, LA SCUOLA E L’UNIVERSITÀ, *La scuola cattolica, oggi, in Italia*, Roma, 25 agosto 1983, n. 31.

Nella prospettiva della scuola cattolica è decisivo che tale discernimento avvenga avendo come punti di riferimento fondamentali i valori umani e cristiani.

1.3 Proposte di linee di azione

Il volume è *articolato*, com'è tradizione in simili rapporti, in tre parti. La prima offre riflessioni e documentazioni di base, delineando il quadro teorico di riferimento; la seconda raccoglie buone pratiche e la terza approfondisce alcuni aspetti di carattere più tecnico come le scelte realmente effettuate dagli studenti, la didattica orientativa, la metacognizione, gli strumenti che accompagnano la pratica orientativa e le prospettive nel mondo della Formazione Professionale. Riguardo a quest'ultima c'è da dire che nel volume l'attenzione nei suoi confronti è pari a quella verso la scuola. Nella conclusione si presentano anche alcune *prospettive di lavoro*:

«1) coltivare l'orientamento nelle sue diverse dimensioni è un modo per testimoniare il complessivo impegno educativo e la centralità dell'alunno nei processi scolari;

2) dare vita a una didattica orientativa in tutte le discipline contribuisce a spostare l'attenzione dai contenuti disciplinari agli effetti che possono produrre a lungo termine negli alunni;

3) promuovere sistematicamente, se necessario con l'aiuto di psicologi ed esperti esterni, azioni di orientamento e di accompagnamento rende visibile la cura educativa di una scuola cattolica:

4) introdurre forme di tutorato orientativo, oltre ad essere suggerito dalla legislazione vigente, significa muoversi nella scia della pedagogia cattolica che ha sempre posto al centro la relazione personale;

5) coinvolgere le famiglie nelle azioni di orientamento sviluppa la comunità educativa orizzontale che è un fattore costitutivo dei progetti educativi di scuola cattolica:

6) costituire - non solo a fini di orientamento - reti tra scuole di un medesimo territorio (paritarie ed anche statali) può essere il modo per facilitare l'informazione e il passaggio di studenti»⁴.

2. Sistema Informativo Excelsior. I fabbisogni occupazionali delle imprese italiane nell'industria e nei servizi previsti nel 2014. Il boom della qualifica professionale

Il "Sistema informativo per l'occupazione e la formazione" Excelsior, predisposto annualmente da Unioncamere e dal Ministero del Lavoro a partire dal 1997, rappresenta nel nostro Paese una delle fonti più importanti di informazioni sulle problematiche del mercato del lavoro e della formazione. Mediante un'indagine

⁴ CSSC-CENTRO STUDI PER LA SCUOLA CATTOLICA, *op. cit.*, p. 434.

annuale, inclusa tra quelle ufficiali con obbligo di risposta previste nel Programma Statistico Nazionale, viene intervistato un campione nazionale di 100.000 imprese con almeno un dipendente per accertarne la domanda di lavoro nell'anno in corso. Sulla base dei dati raccolti, il Rapporto delinea il quadro previsionale della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali e formativi espressi dalle imprese, fornendo indicazioni rilevanti specialmente per giustificare le scelte di base ai fini della progettazione della formazione, dell'orientamento e delle politiche del lavoro. Nella presentazione che segue verrà offerta una sintesi essenziale della pubblicazione riguardo alla situazione nel 2014. Dopo una descrizione generale degli andamenti più significativi, questa scheda si focalizzerà sulla importanza dei titoli di studio e delle qualifiche, sulle competenze e sul lavoro dei giovani, delle donne e degli immigrati.

2.1 L'andamento dell'occupazione dipendente nel corso del 2014

La ricaduta negativa sull'economia italiana della recessione, iniziata nel 2011, ha continuato a far sentire i suoi effetti per tutto il 2013 e il 2014, anche se il ritmo di deterioramento si è *fortemente attenuato*⁵. Pertanto, è vero che il PIL si è contratto nuovamente nel 2014, ma al tempo stesso le previsioni mettono in risalto che nel 2015 dovrebbe ritornare positivo e la ripresa consolidarsi nel 2016. Anche il mercato del lavoro ha continuato ad essere raggiunto da serie problematiche perché nel 2013 gli occupati si sono ridotti del 2,1%, o di 478.000, in confronto al 2012 e il numero dei disoccupati è cresciuto del 13,4%, o 369.000. A sua volta, nel 2014 il tasso di disoccupazione è aumentato tra gennaio e novembre dal 12,7% al 13,3% e quello giovanile (15-24 anni) dal 42,3% al 43%: comunque, l'ultimo mese del 2014 ci ha riservato una sorpresa positiva, quella cioè della diminuzione (12,9% e 42% rispettivamente), e l'incremento dell'occupazione al 55,7% della forza lavoro, cioè dello 0,3% su anno.

La domanda di lavoro totale⁶, ipotizzata nel 2014 dalle aziende dell'industria

⁵ UNIONCAMERE, *Sistema informativo Excelsior - 2014*. Il monitoraggio dei fabbisogni professionali dell'industria e dei servizi per favorire l'occupabilità, Roma, 2014, pp. 302.

⁶ «Secondo l'inserimento o meno dei lavoratori all'interno dell'organico dell'azienda, la domanda di lavoro si suddivide in: - **assunzioni dirette** di lavoratori alle dipendenze (sia non stagionali che stagionali), i quali possono far riferimento ad un contratto di tipo **“stagionale”** o **“non stagionale”**. Le assunzioni con contratto “non stagionale” comprendono i contratti che possiamo definire “stabili” (a tempo indeterminato e di apprendistato), quelli a tempo determinato facenti riferimento ad uno specifico contratto nazionale di categoria, i contratti “a chiamata” (che hanno sostituito i contratti di inserimento) e l'aggregato residuale degli altri contratti di durata temporanea previsti dalla normativa vigente; - **entrate di lavoratori atipici**, associati a contratti denominati appunto “atipici”, corrispondenti a quelli di lavoro “in somministrazione” (definiti anche **“interinali”**) - riguardanti lavoratori alle dipendenze acquisiti tramite società o agenzie di intermediazione - e ai **contratti di lavoro non dipendente**, a loro volta distinti in due grandi gruppi: i contratti di **collaborazione “a progetto”** e i contratti riferiti ad **“altri indipendenti”**, facenti riferimento a soggetti con partite IVA e a collaboratori occasionali» (UNIONCAMERE, *o.c.*, p. 17).

e dei servizi (con dipendenti) comprende circa 791.500 entrate, con aumento di quasi 41.900, pari al 5,6%, in confronto al 2013. Contemporaneamente si dovrebbero registrare 935 mila uscite che, comunque, evidenziano una riduzione di 64.000, cioè il 6,5% in meno; in paragone sempre al 2013. Il *saldo* rimane negativo anche quest'anno, -143.700, ma la diminuzione rispetto all'anno passato è notevole quando era -250.200. Il *miglioramento* dipende per quasi due terzi dal calo delle uscite, un andamento che fa prevedere che probabilmente i processi di ristrutturazione e di ridimensionamento degli organici aziendali siano prossimi al completamento; l'altro terzo è dovuto alla crescita delle entrate, un segnale senz'altro positivo, anche se queste non riescono a recuperare l'entità di due anni prima, cioè circa 861.500 persone.

Più in particolare, le *entrate* (circa 791.500 unità) includono: 385.000 lavoratori dipendenti assunti direttamente dalle imprese con un contratto di tipo non stagionale (48,7%); quasi 228.100 dipendenti assunti direttamente con contratto di tipo stagionale (28,8%); oltre 84.000 lavoratori in somministrazione (interinali) (10,7%); quasi 58.000 lavoratori con contratto di collaborazione a progetto (7,4%); poco più di 35.000 lavoratori con altro tipo di contratto di lavoro indipendente (partita IVA o di collaborazione occasionale) (4,4%). Come si è già osservato sopra, l'andamento risulta globalmente *in crescita* rispetto al 2014 di 41,900 persone o del 5,6%. Se però si scende nello specifico emerge che nel complesso le assunzioni dirette crescono dell'8,9% mentre i contratti atipici si riducono del 4,4%. In aggiunta, i lavoratori con contratto stagionale sono quelli che si avvantaggiano di più perché la loro quota sul totale delle entrate cresce del 2,7% a scapito di tutte le altre categorie e in particolare dei collaboratori a progetto che perdono l'1,4%.

Un altro segnale positivo è che tra il 2013 e il 2014 le *uscite* registrano un *calo* di 64.000 o del 6,5%, benché rimangano sempre un numero elevato, collocandosi oltre 935 mila. La riduzione delle uscite risulta completamente generalizzata fra il -2,9% dei lavoratori dipendenti in organico e il -37,0% degli "altri" indipendenti. L'unica eccezione è costituita dall'aumento delle uscite dei lavoratori in organico nelle attività commerciali e turistiche.

All'andamento delle uscite va attribuita in primo luogo la *riduzione* del *saldo* tra i due movimenti che, pur rimanendo negativo, tuttavia si abbassa da -250.200 a -143.700. Migliora anche il tasso di ricambio in quanto il 2014 dovrebbe registrare 85 entrate ogni 100 uscite, in paragone alle 75 del 2013. Ritornando ai saldi tra entrate e uscite emerge il passivo dei lavoratori in organico (-172.000), benché più ridotto in paragone al 2013 (-245.700), mentre risulta positivo il saldo riguardo ai contratti atipici. Comunque, i saldi tra entrate e uscite vanno presi con prudenza perché, se si escludono i lavoratori con contratti di assunzione a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato, tutti gli altri si caratte-

rizzano per una durata prefissata e, quindi, sono destinati a trasformarsi in altrettante uscite.

Come evidenziano i dati appena menzionati, la ricerca Excelsior ha nel tempo ampliato l'ambito della sua attenzione fino a includere componenti della domanda di lavoro che non rientrano negli organici aziendali in senso stretto, cioè tra i dipendenti assunti direttamente, allo scopo di avvicinarsi sempre di più a una quantificazione della domanda di lavoro aggregata. Non bisogna tuttavia dimenticare che il *centro* dell'indagine è rappresentato dai movimenti della forza di lavoro aziendale e in particolare dalle *assunzioni dirette* (dipendenti stagionali e non) che le imprese prevedono di effettuare nel corso dell'anno. E da questo momento in poi l'analisi del rapporto si concentrerà su questo sottoinsieme della domanda di lavoro aggregata.

Nel 2014 la *tendenza* delle imprese *ad assumere*, intesa come una percentuale sul totale delle imprese, si situa al 13,9%, segnando un aumento dello 0,7% in confronto al 2013. Si tratta di un segnale *positivo*, anche se modesto, che conferma l'andamento messo in risalto nelle analisi precedenti. Certamente si è molto lontani dal dato del 28,5% registrato nel 2008 alla vigilia della crisi; nei due anni seguenti la percentuale si è ridotta di circa il 10% per poi crescere al 22,5% nel 2011 quando si pensava che il peggio fosse stato superato, ma tra il 2012 e il 2013 si è verificato un nuovo grave calo che ha portato al minimo storico del 13,2% nel 2013. La leggera crescita del 2014 non deve nascondere il fatto che le imprese rimangono prudenti per cui, se si alza la percentuale totale delle assunzioni, diminuisce però la media delle medesime per azienda, anche se quasi impercettibilmente da 2,9 a 2,8. Al tempo stesso, va sottolineato sul piano positivo che la crescita della tendenza ad assumere riguarda tutti gli ambiti, anche se con percentuali diverse.

Le *ragioni* delle assunzioni programmate nel 2014 sono fondamentalmente tre: la sostituzione dei lavoratori in uscita, l'integrazione temporanea e di solito ricorrente degli organici aziendali e la presenza di uno scenario di crescita. Le prime due riguardano la gestione corrente delle risorse umane e presentano un carattere conservativo e al massimo migliorativo della situazione; la terza rivela una natura espansiva in quanto lo scopo è di consentire azioni di sviluppo. L'andamento delle assunzioni nel 2014 mette in evidenza in paragone al 2013 un aumento della percentuale di aziende con finalità espansive (dal 35,4% al 37,5%) e una riduzione di quella delle imprese con programmi di tipo conservativo (dal 60,5% al 37,5%). Il cambiamento, pur modesto, è tuttavia apprezzabile per l'inversione di tendenza.

I *canali di ricerca* più utilizzati sono quelli di tipo personale: il 55% delle imprese si è servito della conoscenza diretta e il 7% della segnalazione di conoscenti o fornitori: in altre parole il 62% delle assunzioni è avvenuta per vie di tipo

“informale” e l’andamento risulta sostanzialmente stabile nel tempo. L’utilizzo di questa strategia si diversifica secondo differenti variabili: in particolare, tra industria e servizi si registra uno scarto del 4% e incide anche la dimensione dell’impresa per cui la percentuale che utilizza canali personali passa dal 67% per le aziende fino a 9 dipendenti a meno dell’8% per quelle con 500. Al secondo posto si colloca il ricorso a banche dati aziendali la cui quota aumenta al 28% dal 24% degli ultimi tre anni. Percentuali marginali e in diminuzione sono raccolte da canali come le società di lavoro interinale (2,6%), le società di selezione e altri operatori anche via web (2,5%), i Centri per l’impiego (1,8%), o quello tradizionale delle inserzioni sui mezzi di informazione (1,2%).

Al netto delle imprese con programmi di assunzioni (13,9%) e di quelle che hanno difficoltà ad assumere, pur essendo interessate a farlo (2,9%), l’83,3% prevede che non procederà ad assunzioni durante il 2014. La ragione che quasi tre quarti (72%) hanno indicato è che si ritengono i propri organici adeguati e non si vede alcuna necessità di effettuare assunzioni; tale percentuale è cresciuta del 5% rispetto all’anno scorso. Il 17,6% segnala la debolezza o l’incertezza della domanda e ha subito un calo del 5% in confronto al 2014. Tale andamento viene interpretato nel senso che i processi di adeguamento degli organici alle nuove condizioni di mercato e ai livelli di produttività sono ormai prossimi alla conclusione per cui si può sperare che una quota crescente di imprese possa riprendere ad assumere, avendo conseguito migliori condizioni di equilibrio.

2.2 Le assunzioni previste per titolo di studio e la domanda di lavoro dei giovani, delle donne e degli immigrati: “mercato aumento delle assunzioni dei qualificati professionali”

Nel 2014 le assunzioni dirette, non stagionali e stagionali, nelle imprese dell’industria e dei servizi con almeno un dipendente prevedono rispetto al 2013 differenze *tutte in positivo* riguardo ai livelli di *istruzione*, anche se di diversa consistenza: i laureati crescono di +3,9%, in particolare quelli con laurea specialistica (+6,5%); i diplomati di +6,9, tra cui però i possessori di specializzazione post-diploma segnano un calo di -4%; anche le persone con solo titolo della scuola dell’obbligo, cioè senza alcuna istruzione specifica, ottengono un +5,6%; ma quelli che registrano un vero *balzo in avanti* sono i possessori di *qualifica professionale* con un +29,5%. Tenuto conto che le assunzioni dovrebbero crescere dell’8,9% nel 2014, le variazioni più basse della media che caratterizzano laureati e diplomati, sembrano evidenziare un calo dei livelli di istruzione mediamente richiesti dalle imprese: questo andamento richiede però due precisazioni. Anzitutto, le 613.400 assunzioni previste nel 2014 si caratterizzano per una media di 11,3 anni di formazione, un dato che segnala una modesta diminuzione rispetto al 2013 (11,4 anni), ma che in ogni caso risulta maggiore dei valori dei 5 anni

precedenti. Inoltre, i laureati e i diplomati rappresentano nel 2014 il 52,4% delle assunzioni, superando del 4,8% i qualificati e le persone prive di formazione specifica che totalizzano il 47,6%; è vero che questo saldo nel 2013 raggiungeva il 7,3%, ma in quasi tutti gli anni dal 2008 al 2012 era stato negativo. Si può pertanto concludere che la riduzione dei livelli non rispecchia una inversione di tendenza riguardo al più recente passato ma riflette principalmente il cambiamento della forza di lavoro in entrata, più orientata alla funzione produttiva in senso stretto.

A questo punto, qualche parola in più va spesa per le *assunzioni di persone con qualifica professionale*, dati i destinatari della rivista. Si prevede che esse costituiscano la componente *più dinamica* della domanda di lavoro nel 2014. Si tratta di 88.850 unità, cioè 20.200 entrate in più rispetto al 2013, pari a quasi il 30% (+29,5%), come si è detto sopra, per cui la loro incidenza sul totale sale dal 12,2% al 14,5% con un aumento del 2,3%. L'aumento si presenta notevolmente diversificato, anche se di elevata intensità, sia nell'industria (+15,3%) che nei servizi (+35,8%). Inoltre, l'incidenza delle assunzioni sul totale delle entrate raggiunge il 14,9% nell'industria e il 14,3% nei servizi, l'11,2% sul totale delle assunzioni non stagionali e il 19,1% sul totale di quelle stagionali.

Quanto, poi, agli sbocchi professionali delle filiere, le assunzioni di coloro che possiedono una qualifica trasversale (destinati all'impiego in ogni settore merceologico), ammontano a 2.700 (3,1% del totale delle assunzioni con la qualifica), a oltre 25.700 con qualifica industriale o artigianale specifica (29%), a quasi 45.600 con indirizzo specifico nelle attività terziarie (51,3%) e a poco più di 14.700 senza indicazione dell'indirizzo (16,6%). Tra il 2013 e il 2014 le assunzioni di qualificati in uno specifico indirizzo industriale-artigiano crescono del 24,1% (un po' al di sotto della media generale, 29,5%), quelle in uno terziario del 29,5%, cioè come la media, quelle senza indicazione dell'indirizzo di più del doppio, mentre quelle trasversali subiscono un dimezzamento del -50,6%. Passando ancor più al particolare, il maggior numero di assunzioni è costituito dalle qualifiche in campo turistico-alberghiero (34.000 circa od oltre il 38%), mentre a distanza si collocano le 9.100 circa con specializzazione meccanica, le 8.600 con indirizzo socio-sanitario, le 6.400 in edilizia, le 4.000 nell'agro-alimentare, le 2.650 nell'amministrativo-commerciale, le 2.300 nella cosmetica ed estetica, le 2.200 nell'elettrotecnico, le 1.400 nel termo-idraulico, le 1.400 nel tessile, abbigliamento e moda e le 16.900 in tutte le altre tra cui la più gran parte sono quelle per le quali non è stato specificato l'indirizzo di studio.

Anche se brevemente, è opportuno soffermarsi sulle *caratteristiche* delle assunzioni *per livello di istruzione*, cioè le richieste delle imprese in tema di fabbisogni professionali.

In primo luogo va menzionato il grado di *importanza* attribuito al titolo di stu-

dio. Il saldo tra la porzione delle assunzioni associate ad una segnalazione di importanza del titolo di studio e la porzione di quelle associate ad una scarsa importanza è nel complesso negativo (16,1%), ma esso diminuisce di circa il 2% tra il 2013 e il 2014. Inoltre, è tanto maggiore quanto più il livello di istruzione risulta elevato per cui riguardo ai laureati si giunge a +88% e ai diplomati a +16%, mentre si scende a -21% per i qualificati e a -48% per le persone per le quali non è richiesta alcuna preparazione specifica.

Quanto ai *contratti* di lavoro in questione, la percentuale delle assunzioni stabili (tempo indeterminato e apprendistato) raggiunge il 54% delle assunzioni tra i laureati, cioè più della maggioranza assoluta, scende al 30,5% per i diplomati e si colloca intorno a un quinto/quarto tra i qualificati professionali (21,5%) e tra le persone per le quali non è richiesta alcuna formazione specifica: la media generale si colloca a circa il 30% (29,5%). Rispetto al 2013 il grado di stabilità subisce un calo rispettivamente: del 2%, del 4%, del 2%, del 3% e del 3,2% per la media generale.

Al 60% circa (57,2%) verrà domandata nel 2014 una *esperienza di lavoro specifica* (nel settore o nella professione) con una crescita di oltre l'1,0% rispetto al 2013. Ai due terzi circa si richiede l'esperienza di 1-2 anni, mentre per la parte restante si tratta di una durata superiore a 2 anni. Quanto ai laureati, i diplomati e i qualificati professionali la domanda è maggiore di quella della media generale, anche si e di poco (65,6%, 60,3% e 64,5% rispettivamente) mentre per le persone senza formazione specifica la percentuale scende al 47,4%.

Per il 60% quasi (59,2%) degli assunti le aziende prevedono di organizzare attività di *formazione integrativa post-entry* allo scopo di capacitarli a esercitare nel modo più efficace le funzioni alle quali sono destinati. In questo caso si riscontra una diminuzione del 3% tra il 2013 e il 2014. Quanto alle modalità dell'offerta, l'affiancamento al personale già presente in azienda riguarderà il 38% del totale; i laureati saranno i maggiori destinatari di formazione con corsi interni (44,8%) ed esterni (16,4%), mentre per i qualificati le cifre sono nettamente più basse, 14% e 4,7% rispettivamente.

Un'ultima considerazione va riservata alle *aree aziendali* di inserimento. Una delle caratteristiche più significative della domanda di lavoro del 2014 è la concentrazione delle assunzioni sull'attività produttiva: infatti, a questa area è destinato il 74,2% delle entrate con un aumento del 2,5% rispetto al 2013. Tale andamento è determinato da una variazione annua del +12,7% verso l'ambito della produttività in confronto del calo dello 0,8% previsto per le assunzioni destinate a tutte le altre aree aziendali. Solo le entrate di laureati e di qualificati professionali aumentano la destinazione anche verso ambiti differenti dalla produzione (+1,6% e +3,2%), ma in termini notevolmente minori rispetto alla crescita riscontrata nella produzione (+6,7% e + 3,2% rispettivamente).

L'istruzione ricevuta offre a ciascuno le basi per delineare il proprio percorso

professionale una volta entrato nel mondo del lavoro. Pertanto, è opportuno esaminare la domanda di lavoro nella prospettiva dei *profili professionali* richiesti dalle imprese. La composizione strutturale delle 613.400 assunzioni dirette previste nel 2014 non è molto differente da quella dell'anno scorso: le figure high skill (professioni dirigenziali, intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione) comprendono 97.800 entrate, il 3,7% in più rispetto al 2013, benché la percentuale sul totale scenda dallo 0,8% al 15,9% del totale, dato che complessivamente le assunzioni sono aumentate; le professioni impiegate e quelle qualificate del commercio si pongono al livello intermedio (medium skill) e costituiscono la categoria con il maggior numero di assunzioni (286.500) con una crescita del +8,8% che si colloca comunque sulla media generale, mentre la percentuale sul totale, 46,7%, rimane la stessa dell'anno scorso; le professioni artigiane, operaie specializzate e agricole insieme a quelle di conduttori di impianti e macchinari e a quelle non qualificate, corrispondenti alle professioni low skills, includono 229.100 assunzioni, ossia l'11,3% in più rispetto al 2013, per una percentuale che sale dal 36,6% al 37,4%. Le modeste differenze nei rapporti di composizione della struttura della domanda di professioni tra i due anni non deve far dimenticare la novità del cambiamento del 2014 che consiste non solo nell'aumento delle entrate, ma soprattutto nel fatto che le imprese riprendono ad assumere in vista di una possibile inversione positiva dell'attività produttiva.

L'andamento relativo all'elevazione dei livelli di istruzione si accompagna anche alla richiesta delle *competenze trasversali* che le persone devono possedere per avere maggiore probabilità di trovare un lavoro. Indubbiamente, gli assunti dovranno padroneggiare anzitutto le conoscenze e le capacità tecniche riconducibili a ogni specifica professione, ai livelli di scolarità, all'indirizzo degli studi che è stato necessario frequentare e all'esperienza maturata. Tuttavia, queste spesso devono accompagnarsi ad altre caratteristiche e capacità che rendano efficace l'inserimento nell'impresa. Va qui sottolineato che per il 78,3% delle imprese che assumono le competenze trasversali hanno la medesima rilevanza di quelle tecniche e per il 6,3% anche superiore e tali dati rimangono sostanzialmente stabili tra il 2013 e il 2014; questo andamento è riscontrabile con poche differenze in ogni ambito analizzato. Tra le nove competenze rilevate dalla indagine Excelsior, la più segnalata (45%) è la capacità di lavorare in gruppo mentre la meno indicata (14,6%) è l'attitudine al risparmio energetico e a valutare l'impatto ambientale, che è stata verificata per la prima volta nel 2014; entro questo intervallo ai livelli più elevati si situano la flessibilità e la capacità di adattamento (40,1%) e la capacità di lavorare in autonomia (38,4%), in posizione intermedia si riscontrano la capacità comunicativa (35,1%) e la capacità di risolvere i problemi (32%), mentre molto meno richieste sono la capacità di analisi e di sintesi delle informazioni (24,3%), la capacità di pianificare e di coordinare

(16,2%) e l'intraprendenza, creatività e ideazione (14,9%). In ogni caso per una valutazione adeguata delle percentuali citate va tenuto presente che ognuna delle competenze si caratterizza per una grande variabilità di giudizi, collegata in primo luogo alle diverse professioni e successivamente anche ai settori, ai territori e ai tipi di impresa per cui una competenza può essere considerata così importante da essere richiesta da tutte o quasi le persone assunte per una determinata professione e poco o per nulla rilevante per altre.

Le preferenze esplicite per i *giovani* al di sotto dei 30 anni nelle assunzioni risultano in costante calo negli ultimi 5 anni, essendo scese dal 33,6% del totale nel 2010 al 27,2% (o 167.000) del 2014. Inoltre, se nel 2014 si è registrato un aumento del 10% circa (8,9%) delle entrate rispetto al 2013, gli under 30 hanno evidenziato un calo del 2,4%. Questo andamento non vuol dire però che le possibilità di trovare lavoro si siano ridotte per i giovani in quanto aumentano in maniera consistente le assunzioni per le quali le aziende non hanno manifestato preferenze per l'età (+21,4%) e che costituiscono anch'esse una potenzialità per i giovani. I maggiori sbocchi occupazionali per questi ultimi si riscontrano nel turismo, nel commercio e nei servizi avanzati e tecnologici, settori dove l'intraprendenza, la creatività, la preparazione tecnica e la flessibilità dei giovani sono decisive. Dal punto di vista dei fabbisogni professionali sono le professioni qualificate del commercio e dei servizi a offrire le maggiori possibilità di lavoro agli under 30. Da ultimo, negli ultimi anni il contratto a tempo indeterminato ha riguardato una percentuale sempre più bassa di giovani, riducendo la stabilità del loro lavoro; tuttavia, questo andamento è stato in parte compensato da una crescita del ricorso al contratto di apprendistato.

La transizione verso la parità di genere costituisce una delle dinamiche che caratterizzano l'evoluzione della domanda di lavoro degli ultimi anni. Nel 2014 le entrate per le quali le imprese non manifestano preferenze per il genere sale al 55,2% del totale, mentre appena nel 2009 la percentuale era ferma al 45,5%. In ogni caso, le assunzioni riservate alle *donne* raggiungevano nell'anno passato circa 102.800 persone, pari al 16,2% del totale, registrando un calo dell'1,5% in paragone al 2013; allo stesso tempo, quelle riservate agli uomini sono salite del 6,1%. Inoltre, la domanda di lavoro femminile tende a concentrarsi nei settori del commercio, del turismo e dei servizi alle persone. Se il nostro sistema economico sembra dare sempre minore considerazione al genere nelle assunzioni, tuttavia, ancora rimangono aperte le questioni del divario circa le retribuzioni e la collocazione nella gerarchia professionale.

Nel 2014 si riducono ulteriormente gli spazi di occupazione per gli *immigrati* in quanto la domanda di lavoro complessiva nei loro riguardi scende al 13,5%, la più bassa negli ultimi anni: è sufficiente ricordare che nel 2010 essa raggiungeva il 22,6%. In valori assoluti l'entità è rimasta la stessa tra il 2013 e il 2014, ma

quella degli italiani è cresciuto del 10,4%. Probabilmente con l'aumento dell'offerta di lavoro dovuta alla disoccupazione, le aziende possono attingere a un'area più grande per le professioni meno qualificate dato che gli italiani mostrano in proposito una maggiore disponibilità. La riduzione delle assunzioni degli immigrati si registra in tutti gli ambiti di attenzione. In termini strutturali la domanda si concentra nei settori del turismo, dei servizi di supporto alle imprese e alle persone e al loro interno nelle professioni di più basso livello.

Termino sottolineando tre *osservazioni conclusive* di carattere *positivo*:

1. nel 2014 le assunzioni previste nelle imprese dell'industria e dei servizi sono aumentate globalmente del 5,6% e quelle dirette dell'8,9%, le uscite sono calate del 6,5% e il saldo negativo tra entrate e uscite è diminuito notevolmente da -250.200 a -143.700, tre andamenti che fanno ben sperare per il futuro;
2. una delle caratteristiche più rilevanti della crescita della domanda di lavoro del 2014 è costituita dalla focalizzazione sull'attività produttiva. Ciò significa che le imprese riprendono ad assumere in vista di una possibile inversione positiva dell'attività produttiva;
3. **nel 2014 le assunzioni di persone con qualifica professionale si caratterizzano per un vero boom e costituiscono la componente più dinamica della domanda di lavoro.**

3. S.O.S. Educazione. Statale, paritaria: per una scuola migliore. Fondazione per la Sussidiarietà

La *Fondazione per la Sussidiarietà*, che pubblica il volume in questione, è una organizzazione che realizza attività di ricerca, formazione e divulgazione intorno ai temi sociali, economici e politici con lo scopo di diffondere una visione della società basata sulla centralità della persona e sul principio di sussidiarietà. Il saggio che viene qui presentato è parte di una serie di pubblicazioni che affrontano i temi caldi della vita sociale ed economica secondo un'idea di cultura e di società per l'uomo. *L'obiettivo* del volume è di fare il punto sulla situazione del sistema italiano di istruzione e di formazione e sul ruolo che in esso svolge la scuola paritaria, esaminandone la consistenza quantitativa, le tendenze, i risultati in termini di apprendimenti, i costi e le caratteristiche specifiche dei gestori⁷. La prospettiva è quella di offrire una serie di studi con lo scopo di avvicinare

⁷ L. RIBOLZI - G. VITTADINI (a cura di), *S.O.S. educazione. Statale, paritaria: per una scuola migliore*, Milano, Fondazione per la Sussidiarietà, 2014, pp. 236.

l'Italia ai sistemi prevalenti nel nostro continente, tenendo conto delle pratiche migliori riscontrabili negli altri membri dell'UE e negli Stati Uniti. L'ipotesi di base del saggio è che solo seguendo un approccio pragmatico e innovativo in grado di valorizzare una gamma ampia di fattori risulti possibile porre in essere il sistema nazionale di istruzione quale prefigurato dalla Legge n. 62/2000 e finora mai veramente realizzato nella completezza di tutti i suoi tasselli.

3.1 La scuola paritaria nel quadro del sistema educativo di Istruzione e di Formazione

La libertà di educazione, in quanto libertà di scelta della scuola da frequentare, si fonda sul *diritto* di ogni persona ad educarsi e ad essere educata secondo le proprie convinzioni e sul correlativo diritto dei genitori di decidere dell'educazione e del genere d'istruzione da dare ai loro figli minori; inoltre, le ragioni dell'autonomia sono le stesse che fondano la parità perché alla base di ambedue le strategie si riscontra la medesima idea del primato della società civile sullo Stato, autonomia e parità si costruiscono sulla libertà dei soggetti educativi (docenti, studenti e genitori) e in terzo luogo le scuole paritarie si presentano come istituti capaci di dare un contributo valido per affrontare in modo vincente la questione centrale riguardo all'istruzione che è quella della qualità.

Il recente dibattito su "La Buona Scuola" ha ricordato che la libertà effettiva di educazione costituisce la regola in Europa anche in due Paesi campioni di laicità come la Francia e l'Olanda. La situazione italiana è invece caratterizzata dalla *schizofrenia* tra la legge Berlinguer n. 62/2000 che sancisce la funzione pubblica della scuola paritaria in quanto componente del sistema nazionale di istruzione con la scuola statale e il contributo di fama riconosciuto alle paritarie. Tra l'altro questo è diminuito dai 535 milioni di euro del 2004 agli attuali 472 di fronte a un risparmio per le finanze pubbliche di 6 miliardi di euro consentito dalle scuole paritarie, costi che in loro assenza ricadrebbero sullo Stato e sugli Enti locali: in proposito è bene ricordare che gli iscritti alle paritarie, pur essendo un numero consistente, il 12% del totale od oltre un milione, tuttavia si sono più che dimezzati rispetto al 1950 quando erano il 27%. Né va dimenticato che il peso per le famiglie, costrette a pagare l'istruzione nelle paritarie due volte, una prima con le tasse e una seconda con la retta scolastica, costituisce una odiosa forma di discriminazione, soprattutto per i genitori meno abbienti, ostacola gravemente l'iscrizione alle medesime e trasforma una scuola a vocazione comunitaria in una per ricchi. Per la realizzazione concreta del diritto alla libertà di scelta esiste una pluralità di strumenti quali equiparazione economica con le scuole statali, buono scuola, detrazione: quest'ultima, accompagnata però dal buono scuola sulla base del costo standard per gli incapienti e dalla previsione di risorse adeguate per il diritto allo studio, potrebbe essere un primo passo nella direzione giusta.

Tale situazione della paritaria si colloca nel quadro generale del sistema nazionale di istruzione che appare caratterizzato da *inadeguatezza e arretratezza*. Nel confronto con gli altri Paesi dell'UE l'Italia si contraddistingue per dati inferiori alla media nella qualificazione della popolazione, nel livello degli apprendimenti, nel successo formativo e nella diffusione dell'educazione permanente, mentre un quarto dei giovani del gruppo di età 15-29 rientra tra i Neet rispetto alla percentuale del 15,8% che si riscontra in tutta l'UE. Né si possono ignorare altri limiti come: l'orientamento insoddisfacente, l'assenza di una carriera per gli insegnanti, la sottovalutazione dell'IteFP, considerata come una scuola di serie B.

A giudizio dello studio in esame, gran parte delle carenze denunciate sopra sono da attribuirsi al centralismo burocratico e statale del nostro sistema educativo che, appiattendolo e abbassando la qualità dell'istruzione e mortificando i docenti, ha bloccato la possibilità di valorizzare il merito e di fornire a tutti una formazione rispondente alle capacità di ognuno. Come viene affermato correttamente nel volume, la nostra scuola risulta «incapace di passare dalla “scuola di tutti” alla “scuola di ciascuno”, di dare nuove risposte alle nuove domande poste dallo sviluppo della coscienza di libertà delle persone, di semplificare e di rendere più flessibile il sistema»⁸ e di venire incontro alle esigenze formative di natura totalmente inedita poste dall'economia della conoscenza. La causa principale di tante deficienze è costituita dalla rigidità del nostro modello organizzativo in cui il Ministero, cioè il centro, non solo finanzia e controlla le scuole, ma anche le gestisce direttamente secondo modalità burocratiche e standardizzate che, pertanto, non riescono a prendere in adeguata considerazione i bisogni formativi degli studenti, specialmente di quelli che incontrano maggiori difficoltà. Secondo gli autori della presente pubblicazione lo sviluppo della qualità dell'istruzione può essere assicurato unicamente dalla garanzia della libertà di educazione, del pluralismo scolastico, della libertà di scelta delle famiglie e di una concezione del pubblico che non si identifichi più con statale, ma che significhi responsabilizzazione e valorizzazione di chi insegna e di chi impara.

3.2 Proposta per una “Buona Scuola”

Tenuto conto dell'analisi delineata sopra, la conclusione non può essere che quella di investire le poche risorse disponibili in un modello organizzativo più valido. Questo ha un nome specifico e si chiama *sistema dell'autonomia* che, pur essendo stato introdotto ormai da quasi 20 anni e completato 15 anni fa dalla Legge n.62, tuttavia non solo non ha compiuto progressi apprezzabili, ma si è anche indebolito, mentre la parità è rimasta di fatto inattuata sul piano econo-

⁸ L. RIBOLZI --G. VITTADINI (a cura di), *op. cit.*, p. 191.

mico. Secondo le ricerche a cui fa riferimento il volume in esame, il modello organizzativo più adeguato in questo ambito che riesce a unire qualità ed efficienza sarebbe quello in cui lo Stato rinuncia alla gestione diretta del sistema educativo e attribuisce le risorse alle scuole autonome, sia pubbliche che private, e in cui le scuole devono rendere conto non alla burocrazia ministeriale, ma agli stakeholders e alle famiglie.

Per produrre effetti positivi, tale sistema deve adempiere ad alcune *condizioni*. In primo luogo va assicurata una reale autonomia alle scuole pubbliche, statali e paritarie, nel senso che dovranno godere della piena potestà di decidere la didattica, l'organizzazione e le modalità con cui utilizzare le proprie risorse in modo che le famiglie possano scegliere il progetto che considerano più rispondente alle esigenze formative dei propri figli. Di conseguenza, sarà necessario mettere a disposizione di tutti i genitori le informazioni di cui hanno bisogno per valutare la qualità dell'offerta educativa e formativa delle singole scuole. Le famiglie che optano per le istituzioni paritarie non devono essere penalizzate dal punto di vista di economico, obbligandole a pagare due volte, una attraverso la fiscalità generale e l'altra con le rette. Inoltre il modello organizzativo appena richiamato dovrà essere completato da misure come la valutazione esterna, la liberalizzazione delle carriere degli insegnanti e la definizione di curricula nazionali agili ed essenziali.

Stupisce che per questo modello non venga chiesta l'attuazione immediata, ma una *sperimentazione*. È vero che si vuole evitare un'opposizione ideologica, ma la sperimentazione comporta tempi che né il sistema nazionale né quello paritario soprattutto sono in grado di sopportare.

Da ultimo è senz'altro condivisibile l'opinione che il *progetto del governo Renzi* si muove in questa direzione, anche se in maniera molto timida. In ogni caso, come si è cercato di mostrare negli ultimi editoriali di Rassegna CNOS, esso rimane troppo stato - e scuola-centrico.

4. Vent'anni di migrazioni in Italia. Il Rapporto Ismu

La Fondazione ISMU (Istituto per lo Studio della Multietnicità) ha celebrato nel 2014 i *venti anni* del suo rapporto e ha voluto dedicare tale pubblicazione all'evoluzione dei fenomeni migratori in Italia⁹. Tenuto conto della finalità del volume, si è ritenuto opportuno offrire una sintesi delle tendenze in atto, focaliz-

⁹ FONDAZIONE ISMU, *Ventesimo rapporto sulle migrazioni: 1994-2014*, Milano, FrancoAngeli, 2014, pp. 319.

zando l'attenzione, come nelle presentazioni precedenti, sugli aspetti che possono interessare maggiormente i lettori della rivista e cioè quelli generali, educativi e lavorativi.

4.1. Le dinamiche migratorie dal 1994 al 2014

Un primo andamento da considerare riguarda le tendenze a livello quantitativo del fenomeno. In venti anni la presenza degli stranieri si è moltiplicata per dieci, crescendo da 500.000 a 5 milioni. Questo vero e proprio "balzo in avanti" ha comportato un cambiamento profondo nella nostra Italia che è passata da Paese di emigrazione e Paese di immigrazione.

Una seconda dinamica da evidenziare riguarda l'*immigrazione irregolare*. Agli inizi della decade '90 si registrava una sostanziale parità sul piano quantitativo tra gli stranieri regolarmente soggiornanti in Italia e quelli in situazione di irregolarità. Come si sa, a partire dal 1995 la presenza degli stranieri ha registrato un vero boom e una delle conseguenze di questo andamento è consistita nella notevole crescita degli stranieri regolarmente soggiornanti, mentre l'entità di quelli irregolari è rimasta nel complesso stabile.

Quanto al rapporto numerico tra *uomini e donne*, l'evoluzione si è caratterizzata per un andamento altalenante. Fino alla metà della decade '90 si registra una situazione di parità a cui segue un periodo di crescita dell'immigrazione maschile; agli inizi del duemila si ritorna a una condizione di parità, mentre dal 2009 la dinamica cambia e sono le donne a prevalere. Su quest'ultimo andamento hanno influito soprattutto due fattori: la domanda crescente di lavoro di cura e la crescita dei ricongiungimenti familiari per effetto della stabilizzazione dei fenomeni migratori.

Un'analogha eterogeneità di andamenti si osserva anche a proposito della *nazionalità di provenienza*. Fino agli inizi della decade '90 si nota una molteplicità di origini con la sola relativa prevalenza di marocchini. Nel periodo successivo sono gli albanesi ad occupare il centro della scena – sempre però con accanto i marocchini – e con un aumento del 200% in cinque anni diventano la prima nazionalità. Con l'entrata della Romania nell'UE, si registra nel quinquennio successivo al 2007 una crescita del 300% degli appartenenti a tale nazionalità con conseguente conquista del primo posto. Attualmente, rumeni, albanesi e marocchini costituiscono oltre il 40% degli stranieri presenti in Italia.

Un altro trend che va messo in risalto si riferisce all'aumento della *famiglie di stranieri* nel nostro Paese. Si è accennato sopra ai fattori principali: la crescita della presenza femminile e i ricongiungimenti. Il dato comunque è impressionante: tra il 1993 e il 2013 i nuclei formati da almeno quattro persone sono aumentati dell'864%.

Collegata con il precedente andamento è la crescita dei *minori stranieri*. Nei primi Anni '90 il loro numero si limitava a poco più di centomila, mentre nel 2014 si è toccato il milione quasi. Anche gli stranieri nati nel nostro Paese si sono decuplicati nel ventennio passato, salendo da 61mila a 648mila. Conseguentemente, è cambiato anche il volto della scuola italiana, ma su questo punto ritornerò più ampiamente in seguito.

Un'ultima considerazione generale va riservata ai fenomeni delle *migrazioni interne* e dell'*emigrazione* di cittadini italiani. La prima dinamica, anche se ha certamente perso l'impeto dei primi Anni '60, continua ad essere viva nella nostra società con il Nord che mantiene tutta la sua attrattività. La situazione dei cittadini italiani residenti all'estero registra una diminuzione tra il 1990 e il 2000 e una ripresa nella decade seguente: attualmente essi ammontano a 3 milioni circa e vivono principalmente in Europa e in America Latina.

4.2 Gli studenti stranieri

Gli allievi con cittadinanza non italiana sono ormai divenuti una *presenza strutturale* nella scuola del nostro Paese per effetto, come si osservato sopra, dei ricongiungimenti e delle nascite di bambini figli di immigrati. Dal 1993-94 al 2012-13 sono passati da 37.478, pari all'1,7% del totale a 786.630 che rappresentano l'8,5%. L'aumento ha riguardato soprattutto le scuole dell'infanzia, come era da attendersi.

La presenza degli studenti stranieri non è ripartita tra le diverse *circoscrizioni geografiche* in maniera proporzionale. Essi sono sovra-rappresentati nel Nord e nel Centro e sotto-rappresentati nel Sud. Inoltre, sono percentualmente più numerosi nelle province di media o piccola dimensione. Tali dinamiche restano prevalenti nel ventennio.

Anche nel corpo studentesco le *nazionalità* più numerose sono costituite da romeni, albanesi e marocchini. Accanto a questi tre gruppi più rappresentati si riscontra una grande differenziazione delle provenienze che si riflette negativamente nella vita delle scuole: in altre parole, la pluralità delle diversità linguistiche e culturali comporta problemi seri per la gestione e il funzionamento quotidiano degli istituti scolastici.

Un andamento ormai consolidato evidenzia la *minore riuscita* degli studenti stranieri nel senso che nel tempo permane una disparità notevole di risultati tra italiani e stranieri riguardo ai risultati scolastici e ai tassi di ritardo e di abbandono nei percorsi scolastici. I fattori del fenomeno sono vari e i principali possono essere sintetizzati nei seguenti: anzitutto l'insufficiente preparazione dei docenti e delle strutture a ricevere e ad accompagnare i processi di apprendimento di bambini e ragazzi con caratteristiche peculiari; la canalizzazione degli allievi stranieri verso gli istituti professionali e tecnici dove si concentrano sog-

getti in difficoltà; il loro raggruppamento in determinate classi e scuole; la pluralità delle differenze linguistiche e culturali menzionata sopra.

La riforma in atto de “*La Buona Scuola*” menziona chiaramente tra i suoi principali obiettivi quelli della inclusione e della integrazione. È auspicabile che si passi al più presto a una loro attuazione efficace anche riguardo agli alunni stranieri. Da questo punto di vista la IeFP può offrire un apporto decisivo, ma sorprendentemente il rapporto Ismu non la menziona affatto.

4.3 La situazione del mondo del lavoro

La crescita imponente degli stranieri in Italia ha portato a un aumento altrettanto notevole della loro presenza nel mondo del lavoro che, pertanto, ha acquisito un carattere *multietnico*. Nel periodo fra il 2005 e il 2013 la forza lavoro straniera è passata da 1.297.700 unità a 2.832.400 con una crescita del 218%. L'andamento è ancora più sorprendente se lo si confronta con la situazione della popolazione autoctona che ha perso nei medesimi anni oltre 543mila lavoratori attivi.

Al boom a livello quantitativo, si contrappone sul piano qualitativo una situazione che presenta notevoli *criticità*. Anzitutto, si registra una rilevante differenziazione dei modelli di incorporazione che accresce la segmentazione del mercato e crea un notevole disparità. Un altro aspetto problematico è la concentrazione della manodopera straniera in due settori: il lavoro di cura per le famiglie e l'impiego nelle piccole e medie imprese. Un terzo nodo può essere identificato nel fenomeno della dequalificazione che risulta dalla concentrazione nei gradini più bassi della gerarchia lavorativa. Le discriminazioni sono presenti in varie forme dalla segregazione orizzontale a quella verticale, allo svantaggio retributivo, al sotto-inquadramento. La concorrenza all'interno del mondo dell'immigrazione tende a deprimere i salari e a peggiorare le condizioni di lavoro.

Sul piano *positivo* va messo in risalto che la manodopera straniera ha fornito un contributo di grande rilievo al nostro mercato del lavoro a livello occupazionale, di crescita del PIL, di job creation e di sviluppo imprenditoriale. Questo significa in prospettiva che bisogna ridurre le criticità e fare forza sugli andamenti favorevoli, evitando di ridurre tale forza lavoro a bacino di occupazione adattabile e a buon mercato e cercando invece di valorizzarla adeguatamente in tutte le sue potenzialità.

Concludo con le parole del rapporto: «Alla luce dei problemi fin qui messi in luce, va ribadita la necessità in primo luogo di comprendere i movimenti migratori come esito di dinamiche più ampie, europee e internazionali, e in secondo luogo di riconoscerli nella loro natura strutturale e stabile. Il superamento [...] di una logica meramente emergenziale e in taluni casi securitaria, in campo giuridico, culturale e politico, è quindi la condizione per affrontare il fenomeno

migratorio in Italia in maniera adeguata a garantire la tenuta del nostro assetto societario. Il rischio del mancato riconoscimento dei diritti e dei doveri dei cittadini stranieri è infatti quello di creare *enclaves* di esclusi – i migranti e persino i loro discendenti – che può mettere a repentaglio la stessa coesione sociale del nostro Paese»¹⁰.

¹⁰ FONDAZIONE ISMU, *o.c.*, p. 27.