

Istruzione, formazione e mondo del lavoro in Italia

Problemi e prospettive secondo i principali rapporti sociali

GUGLIELMO MALIZIA¹

L'articolazione interna di questo saggio è in qualche maniera scontata. Si parte dal contesto generale per passare alla descrizione prima del sistema di istruzione e di formazione e successivamente del mercato del lavoro per terminare con il confronto fra i tre mondi. L'anno di riferimento è il 2023. Nella disamina che segue mi concentrerò principalmente sulle tendenze più rilevanti di medio e lungo periodo.

1. Il contesto sociale: una visione di sintesi

Il 2023 segnerebbe il passaggio tra *due modelli di sviluppo* (Censis, 2023; Istituto Giuseppe Toniolo, 2023). Il primo si sarebbe delineato a partire dagli anni '60 e si caratterizzava per alcuni potenti processi sociali, quali la crescita, per il soddisfacimento dei bisogni essenziali, per il riconoscimento delle identità e dei diritti individuali e collettivi. Il nuovo modello presenta un'impostazione ancora poco chiara in cui, però, si intravedono alcune linee portanti. Questa transizione tra due modelli giustifica l'affermazione dell'Eurispes secondo cui siamo in tempi straordinari, anche se abbiamo difficoltà a riconoscerlo esplicitamente e anche se cerchiamo in tanti modi di riproporre e riprodurre quelle condizioni che in passato ci hanno consentito di soddisfare con un certo successo esigenze essenziali e anche quelle superflue (2023).

"Il lasciar essere, il lasciarsi portare qua e là da qualsiasi vento, l'autonoma possibilità - specie per le giovani generazioni - di interpretare lavoro, investimenti, coesione sociale, senza vincoli collettivi" (Censis, 2023, p. XXIII): questo disegno lascia perplessi, sul fatto che la libertà di essere qualsiasi cosa possa consentire di fare insieme le cose necessarie.

La crescita caotica e disomogenea dei *micro-comportamenti* ha gradualmente sostituito i processi sociali forti e le strategie che sono ipotizzate o realizzate

¹ Professore Emerito di Sociologia dell'Educazione dell'Università Pontificia Salesiana di Roma.

seguono la logica della moltiplicazione delle pretese individuali. Il ricorso alle grandi narrazioni, al lancio delle parole d'ordine, all'annuncio di passaggi epocali convincono sempre di meno. Si preferisce l'arrangiamento istintivo all'intervento razionale; la scusa di dover passare attraverso una transizione può servire fin quando non si è obbligati a intervenire nella realtà.

Scendendo ancor più nei *particolari*, la transizione digitale è chiamata ad affrontare un insieme di fragilità sempre più numerose, diversificate e complesse in una situazione di scarsità di risorse, competenze, infrastrutture, reti e norme aggiornate. La moltiplicazione delle manifestazioni della crisi ambientale rivela l'esigenza insoddisfatta di strategie, strumenti, finanziamenti e di infrastrutture ai fini della messa in sicurezza del territorio. La transizione energetica ha superato la prima fase della ricerca delle fonti e, ora, deve trovare un equilibrio tra la sicurezza degli approvvigionamenti, la diminuzione dell'impatto delle attività industriali, un'opinione pubblica preoccupata davanti al caro energia. La crisi demografica con l'invecchiamento della popolazione e la riduzione della natalità, richiederebbe la revisione delle basi fiscali, assicurative, abitative, di economia sociale, di welfare aziendale necessarie per avviare interventi efficaci. Le giustificazioni del passato non funzionano più perché per effetto del PNRR e dei fondi strutturali non si può più denunciare la mancanza di risorse, e le carenze tecniche e politiche delle amministrazioni regionali, pur essendo un dato di fatto, tuttavia non possono scusare i ritardi di progettazione e di attuazione delle spese, del rientro del debito, dei deficit pubblici (cfr. anche Istituto Giuseppe Toniolo, 2023). Le riforme strutturali dell'impianto normativo sono iniziate in vari ambiti, ma non sembra che siano entrate in azione, anche perché gli interventi seguono la logica del piccolo cabotaggio.

In questo contesto provvedimenti strutturati e di portata rilevante trovano *difficoltà* a ottenere consenso. Le politiche per le famiglie, per i giovani, per la sicurezza collettiva, per la promozione del made in Italy e per l'introduzione dei servizi digitali nella pubblica amministrazione tendono a ridursi a un'applicazione da scaricare nel proprio cellulare e spesso si tratta di interventi di scarso spessore intellettuale, sostenuti da modesti finanziamenti. La domanda di riconoscimento dei diritti umani di piccole e grandi minoranze diventa l'altra faccia della politica dei bonus e a causa della scomparsa di istanze collettive si trasforma in mille e differenti rivendicazioni. La situazione finanziaria del debito pubblico in un contesto nazionale e internazionale di incertezza, ha riportato al centro dell'attenzione la funzione del risparmio delle famiglie e delle imprese, conciliando in modo nuovo le preoccupazioni per il futuro finanziario dei propri risparmi e le funzioni di garanzia sociale del risparmio stesso. Sono passati 20 anni da quando è stato lanciato il programma per la riduzione dell'indebitamento pubblico, ma questo è aumentato a una velocità doppia rispetto al prodotto interno lordo.

In tale contesto piuttosto negativo, non bisogna, secondo l'Eurispes, farsi prendere dallo sconforto, ma si ha il dovere di *farsi coraggio* (2023). In particolare occorre creare rapporti positivi tra maggioranza e opposizione, rinunciando alla logica del conflitto ad ogni costo in modo da poter avviare con successo riforme di sistema che consentano di porre le basi di un modello di sviluppo in grado di affrontare le grandi sfide del nostro tempo. E questo vuol dire avere il coraggio di: prendere decisioni anche impopolari; rinunciare alle logiche del passato che impediscono lo sviluppo del sistema; portare a termine con successo le riforme avviate e rilanciare il Paese; attrezzare i territori con collegamenti; attuare nuove politiche familiari che incentivino le nascite e tutelino le famiglie dai problemi dovuti dalla crisi economica; eliminare le aree di arretratezza esistenti nel Paese al fine di proiettarlo nella modernità; assegnare le risorse necessarie al Mezzogiorno per sviluppare tutte le sue potenzialità e organizzare il trasferimento in modo che le risorse siano utilizzate in un contesto di effettiva legalità; realizzare una riforma della giustizia in modo da tutelare i diritti dell'imputato in termini di garanzie e di giusta durata del processo; affermare che senza istruzione un Paese non può fare progressi ma anche che non possiamo essere tutti laureati e che abbiamo bisogno anche di Istruzione e Formazione Professionale.

2. Il sistema di istruzione e di formazione

“Povertà educativa, dispersione implicita, abbandono scolastico e formativo, inadeguato numero di giovani laureati, divario di genere nelle scelte di studio e nelle opportunità di occupazione hanno ormai assunto le connotazioni di fenomeni durevoli, di cui da tempo si parla, ma su cui non si riesce in modo efficace a intervenire per prevenirli e contrastarli” (Censis, 2023, p. 67; Istituto Giuseppe Toniolo, 2023). L'Eurispes aggiunge che più di un quarto degli italiani è analfabeta funzionale, che nell'Unione Europea appartiene al nostro Paese il primato delle *fake news* su Facebook, che siamo il primo Paese europeo che esporta giovani e quello che ne attrae di meno e che, sebbene le disparità territoriali si riscontrino ovunque nell'UE, quelle italiane sono molto accentuate e comportano sul piano educativo una differenza di un anno e mezzo tra studiare nelle scuole del Nord e in quelle del Sud (Eurispes, 2024). Eppure, solo o quasi nell'ambito della scuola l'impegno dei politici per le riforme si è applicato con così tanta insistenza. Del numero eccessivo di riforme si lamentano spesso gli insegnanti perché ne rende impossibile un'attuazione seria. Negli ultimi vent'anni sono stati elaborati e smontati progetti di riforma della scuola sopravvissuti solo poco tempo alla caduta dei governi che li avevano proposti.

Nel prosieguo mi occuperò di alcune tra le problematiche stabili che si sono riproposte con forza dopo l'epidemia del Coronavirus.

In continuità con le caratteristiche negative del contesto sociale, illustrate sopra, la prima criticità, la più preoccupante, consiste nella mancanza di un *progetto organico* che stabilisca gli obiettivi da perseguire e definisca l'entità delle risorse necessarie, mentre l'accentuazione del merito non pare aver ottenuto grandi risultati, perché premiare il merito vuol dire premiare il talento che è costituito tra l'altro da caratteristiche ereditarie, indipendenti dal nostro controllo su cui, incidono anche le condizioni socio-economiche e culturali della famiglia ed è sugli effetti di background familiari svantaggiati che bisognerebbe intervenire per primi, cercando di realizzare l'equità educativa (Censis, 2023; Malizia, 2023; Benadusi e Giancola, 2022). Da questo punto di vista non aiuta l'introduzione dell'autonomia differenziata che rischia di aumentare le disparità a livello territoriale. Un segnale significativo dell'assenza di progettazione di ampio respiro è il ritorno delle tematiche relative alla istruzione e alla formazione nella collocazione pre-pandemica, cioè in una posizione laterale, non centrale, rispetto al dibattito pubblico. Anche se non c'è discorso istituzionale rivolto alle scuole che non ricordi ogni volta che l'istruzione è una priorità, ciò è contraddetto dal Pil in cui la relativa voce va continuamente diminuendo: infatti, negli ultimi 25 anni la percentuale della spesa nazionale per la scuola è scesa dal 5,5% al 4% (Eurispes, 2024).

In questo contesto, è necessario riscoprire la rilevanza della *funzione docente*, riconoscendo l'importanza sociale del ruolo degli insegnanti e prevedendo retribuzioni più adeguate e vicine alla media europea (Censis, 2023). Al contrario all'inizio di ogni anno scolastico si ripropongono puntualmente al riguardo le medesime problematiche quali supplenze e precariato, stipendi del tutto insufficienti, perdita di prestigio del ruolo, femminilizzazione, invecchiamento e disparità Nord-Sud, ma le soluzioni che vengono proposte sono generalmente di corto respiro.

Dopo l'esperienza della pandemia e l'importanza assunta dalla DaD, ci si sarebbero aspettate novità e qualche soluzione in più e soprattutto una maggiore integrazione alle *nuove tecnologie* nella didattica (Eurispes, 2024). Va anche ricordata l'esigenza di reggere il confronto con l'Intelligenza Artificiale (IA), riducendo o potenziando i tempi di apprendimento umano e utilizzando le potenzialità sconosciute della mente. L'impatto che ne consegue può portare sia all'elevazione della persona umana che al suo definitivo condizionamento. In proposito va tenuto presente che l'incidenza dell'IA sull'educazione, già nel presente molto consistente, esige insegnanti adeguatamente formati, poiché il loro ruolo è destinato a restare nei prossimi anni fondamentale. Rimanendo nello stesso contesto, l'educazione al digitale, e in particolare alla sicurezza informa-

tica, dovrebbe diventare una disciplina di base, da insegnare fin dalle elementari (Eurispes, 2024).

Al tempo stesso va tenuto presente che non solo gli *stipendi* medi contrattuali degli insegnanti sono tra i più bassi in Europa in qualunque fase della carriera, ma anche che gli stipendi medi realmente corrisposti, includendo eventuali bonus e indennità, sono molto inferiori alla media UE tranne che nella scuola dell'infanzia (Censis, 2023).

La crescita della domanda di personale con titoli di istruzione terziaria da parte del mercato del lavoro rischia almeno per le lauree Stem (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica) e per le donne laureate di far perdere di *attrattività* alla professione docente (Censis, 2023). Il confronto con gli "stipendi di mercato" pone gli insegnanti italiani molto al di sotto rispetto alla media UE di un lavoratore a tempo pieno con istruzione terziaria.

Una ricerca internazionale evidenzia che, sebbene la scelta della docenza non sia stata la prima per il 35% degli insegnanti italiani e unicamente il 20% sia contento dello stipendio e solo il 58,9% sia soddisfatto degli aspetti strutturali dell'insegnamento, tuttavia il 95,9% è soddisfatto, tutto sommato, del proprio lavoro e il 93,8% ha preso in considerazione come importante il motivo di fornire un contributo alla società e il 78,5% quello di concorrere alla crescita delle nuove generazioni (Censis, 2023). Pertanto, si può concludere che i docenti italiani, benché siano *sottopagati*, tuttavia risultano ancora *motivati*.

Con il *ritorno alla normalità* dopo la pandemia le *università tradizionali* hanno messo fine al ricorso alla DaD e a ogni forma di incrocio tra insegnamento in presenza e a distanza (Censis, 2023). Nei due anni della pandemia si erano potuti inserire in quantità maggiore studenti per molti aspetti non convenzionali come lavoratori, disabili o quelli, comunque, con problemi di salute. Le università tradizionali, riaffermando la centralità della formazione in presenza, hanno voluto sottolineare la distinzione rispetto alle università telematiche, anche se non hanno rinunciato all'e-learning non solo per la formazione permanente, ma anche per le lauree di primo e di secondo livello.

Nel 2020-21 gli studenti iscritti alle *lauree Stem* assommavano a 494.193, pari al 27,1% della popolazione universitaria con una crescita del 3,1% rispetto a due anni prima (Censis, 2023). All'interno di questo gruppo, la presenza femminile si attestava a 182.960, pari al 37%. L'aumento delle donne nello stesso periodo era del 4,7%, superiore a quello del totale. Nonostante questo andamento positivo, il mantenimento ormai per troppo tempo della differenza di genere fa ipotizzare che ci troviamo di fronte a una vera e propria questione culturale per cui gli interventi di orientamento al riguardo non possono ovviarla, ma solo contribuire a ridurla. Molte delle potenziali studentesse sono ancora influenzate dalle caratteristiche culturali del proprio ambiente di provenienza.

3. Giovani e mercato del lavoro

Incomincio dalle *problematiche generali* di notevole rilevanza che sono state affrontate nel dibattito pubblico durante il 2023: la riforma dei provvedimenti di lotta alla povertà con l'approvazione dell'Assegno di inclusione e del Supporto alla formazione e al lavoro; la previsione del salario minimo per legge; il divario tra domanda e offerta di lavoro² in un mercato del lavoro con un tasso di occupazione (61,6%), mai così elevato dal 2004, ma anche con un numero di disoccupati che supera i 2.000.000 di persone (Censis, 2023; Eurispes, 2023).

Una questione importata che ha inizialmente interessato solo gli Stati Uniti e altri Paesi sviluppati è quella in sintesi "di grandi dimissioni" e "silenzioso disimpegno" (Censis, 2023, p. 100; Eurispes, 2023). In Italia le "*grandi dimissioni*" si possono vedere nella diffusione della intenzione di trovare un'occupazione meglio retribuita, con condizioni di lavoro più adeguate e come chiedono i giovani che valorizzino al meglio il loro specifico capitale umano (Istituto Giuseppe Toniolo, 2023); a ciò contribuisce anche l'attuale fase espansiva del mercato del lavoro.

A sua volta il *silenzioso disimpegno* può trovare conferma con alcuni segnali che stanno emergendo dall'opinione pubblica. Il 62,7% degli italiani condivide l'opinione di non attribuire più al lavoro una collocazione centrale nella vita delle persone, ma di ritenerlo solo un mezzo per ottenere un reddito. Questa posizione è più comune tra le donne, gli anziani e gli occupati. Può essere attribuita a una delusione delle speranze di aumento del reddito e di ascesa nella carriera. Il fenomeno ha riguardato anche i professionisti che sperimentano aumenti medi modesti nei redditi e più ridotti del passato. Nel lavoro dipendente si devono affrontare le incertezze rappresentate in successione dalle crisi finanziaria, del debito e pandemica, dall'inflazione e dalla guerra che le strategie previste nel passato non riescono più a risolvere. Si sono cercati altri strumenti come il salario minimo, ma senza successo, mentre il 54% dei lavoratori dipendenti e il 100% di quelli della pubblica amministrazione sono in attesa del rinnovo contrattuale. L'introduzione per legge del salario minimo sarebbe un provvedimento necessario, ma non sufficiente per restituire significato e dignità al lavoro non solo sul piano economico e di reddito, ma anche nella prospettiva personale. In questo momento si tratta di rafforzare il potere contrattuale del lavoro e più in particolare di avviare un intervento tempestivo della rappresentanza collettiva per rinnovare i contratti scaduti e di recuperare il potere di acquisto dei redditi da lavoro decimati dall'inflazione. Passando alle problematiche settoriali si può iniziare dalla *mobilità territoriale* del lavoro che tende ad accrescere le disparità

² Questa tematica sarà affrontata nella sezione n. 4.

(Censis, 2023). I dati sul saldo migratorio interno evidenziano che nel Sud le cancellazioni anagrafiche dai comuni superavano nel 2022 le iscrizioni dalle altre Circoscrizioni per più di 68.000 persone mentre nelle altre Circoscrizioni si registravano saldi positivi, in particolare nel Nord-Est (30.533). La mobilità dal Meridione riguarda anche gli espatri con 43.000 persone dal Sud rispetto al totale dall'Italia (158.000).

Se si concentra l'attenzione sui *giovani* del gruppo di età 15-34 anni, nel periodo 2012-22 il Sud ha perso il 12,1% che è superiore al dato di ognuna delle altre circoscrizioni. Di conseguenza, cresce il fenomeno dell'invecchiamento con gli over 50 occupati che nel periodo 2012-22 aumentano di quasi 2,7 milioni, toccando complessivamente oltre 9 milioni.

Sulla linea delle "grandi dimissioni" e del "silenzioso disimpegno", il *significato del lavoro* tende a collocarsi tra disaffezione e ricerca di nuove opportunità (Censis, 2023; Eurispes, 2023). Come si è ricordato sopra, il 62,7% degli italiani ritiene che il lavoro non occupi più una collocazione centrale nella vita delle persone e che gli vada riconosciuto un valore solo per il reddito che assicura. Questa opinione trova maggiori consensi tra gli anziani, le donne e i possessori di titoli di studio più elevati. Il disaccordo maggiore lo si riscontra tra quanti hanno bisogno di un lavoro o di quanti si trovano nella fase di transizione al mondo del lavoro. In ogni caso la posizione prevalente in tutti i settori della popolazione è di un certo distacco da quella che un tempo veniva definita come la "religione del lavoro". A causa dell'abbandono forzato della propria occupazione, del pericolo di perdere il posto di lavoro, della incertezza che ne è conseguita, la pandemia ha obbligato a cercare alternative di vita o a trovare nuove opportunità per conservare una prospettiva di reddito. Ha contribuito anche la rilevanza che ha assunto lo smart working, consentendo nuove scelte nell'organizzazione del tempo personale e del tempo da dedicare al lavoro.

Il rilancio delle attività economiche dopo le restrizioni del 2020 e in parte del 2021 e la crescita del Pil hanno provocato un aumento della base occupazionale e una diminuzione degli inattivi e delle persone in cerca di occupazione, dinamiche che hanno posto le basi per una intensificazione dei flussi in ingresso e in uscita dal lavoro. Nel 2019 le dimissioni volontarie assommavano a circa 800.000, nel 2022 hanno superato il milione con un incremento del 29,2%. A sua volta il tasso di ricollocazione che misura il rientro nel mercato del lavoro entro tre mesi, è cresciuto dal 63,2% del 2019 al 66,9% del 2022. Inoltre, il numero dei non ricollocati a tre mesi ha toccato quasi i 350.000, un dato che, però, non chiarisce se si sia di fronte all'intenzione di prendere tempo o se esso celi problemi nel percorso di ricollocazione.

Nell'opinione pubblica si fa strada l'interpretazione che simili andamenti possono essere avvicinati al fenomeno delle "*grandi dimissioni*" che, come si è visto

sopra, si è riscontrato in prima battuta nel mercato di lavoro degli Stati Uniti. Di fatto le dinamiche osservate in Italia presentano caratteristiche nuove rispetto alla situazione di stagnazione che si registrava nel mondo del lavoro nel periodo antecedente alla pandemia e che riduceva i flussi in entrata e in uscita dall'occupazione. In ogni caso, l'accresciuta tendenza alla ricerca di un nuovo lavoro esprime una maggiore inclinazione al cambiamento, sia per necessità che per propria scelta. Secondo una ricerca nazionale i fattori principali che sarebbero alla base della decisione di cambiare lavoro andrebbero identificati nella ricerca di redditi più alti (36,2% del campione degli occupati) e nella valorizzazione delle proprie competenze o nel conseguimento di migliori prospettive di carriera (36,1%) (Censis, 2023). Queste due alternative trovano consenso in circa i tre quarti del campione. Il resto delle motivazioni ottiene scarso supporto: il pericolo di perdere l'attuale posto di lavoro (6,9%); l'esigenza di raggiungere più facilmente il luogo di lavoro (5,2%); l'opportunità di organizzare meglio il proprio tempo in modo di potersi dedicare maggiormente alla propria famiglia (5%).

Un punto controverso è se stiamo assistendo o meno a *un cambio di ciclo* nella qualità dell'occupazione (Censis, 2023). La fase recente di crescita dell'occupazione ha consentito il recupero dei livelli raggiunti prima della pandemia. Tra il 2018 e il 2022 i totali sono sostanzialmente identici; anzi dal 2022 si registra una leggera crescita da 22.259.000 a 23.099.000, pari allo 0,6%. In concreto si è di fronte a un quadro di ricomposizione del mondo del lavoro dopo lo scossone della pandemia. Rimane da accertare se si ponga in linea con il decennio passato di stagnazione e bassa crescita o se si possa parlare di un cambio di ciclo e di uno spostamento verso l'alto della qualità del lavoro dato l'aumento delle professioni più elevate e la diminuzione del personale non qualificato.

L'opinione pubblica non sembra condividere questa seconda interpretazione dato che oltre i tre quarti del campione degli occupati (76,1%) ritengono che il lavoro oggi offerto sia poco qualificato e poco remunerato. In proposito va notato che i maschi, i giovani e i meno qualificati sono più in disaccordo con questa opinione, anche se non di molto.

Su queste dimensioni problematiche si può concludere con le seguenti considerazioni dell'Eurispes (2023). Le nuove caratteristiche del lavoro nella società post-moderna sembrano essere flessibilità, benessere personale, equilibrio, prospettive, equità, premialità, valori. Da questo punto di vista, le posizioni dei datori di lavoro e dei lavoratori non coincidono attualmente su vari aspetti su cui, però, prima o dopo sono destinati a convergere.

Quanto al *lavoro indipendente* si parla di parabola discendente delle professioni (Censis, 2023). Infatti, tra il 2018 e il 2022 il lavoro indipendente diminuisce del 5,5% e la categoria che più influisce su questo calo è quella dei lavoratori autonomi che si riducono di 247.000, pari all'8,1%. Pure i liberi pro-

fessionisti scendono di 76.000 o del 5,3% e l'unica eccezione è costituita dagli imprenditori.

Pertanto, sull'aumento dell'occupazione ha inciso soprattutto il lavoro *dipendente* che cresce nel quadriennio di 431.000 in valori assoluti o del 2,4%. La riduzione dei liberi professionisti fa ipotizzare la conclusione del periodo di crescita della categoria che, per effetto delle dinamiche espansive della terziarizzazione degli anni '80 e '90, aveva attratto e convogliato le attese di sviluppo professionale di tanti laureati.

In questo quadro si inserisce il fenomeno del *nomadismo digitale* (Eurispes, 2023). Nomadi digitali sono i professionisti che decidono di lavorare da remoto senza vincoli di spazio. Esso rappresenta l'esito di un processo di trasformazione digitale in corso da tempo, ma accelerato dalla pandemia. Nel nostro Paese essi sono lavoratori e appartengono al gruppo di età 35-44 anni; in seconda posizione sono i giovani tra i 25 e i 34 anni, mentre è minore la presenza tra gli over 45 (15%), con meno di 24 anni (10%) o over 55 (5%) e le donne sopravanzano gli uomini (54% vs 46%). Il 52% si dichiara dipendente o collaboratore di aziende, mentre il 38% si considera un lavoratore autonomo. Secondo stime della ricerca, mentre il lavoro totalmente da remoto sarebbe destinato a ridursi tra il 2021 e il 2024 (dal 56% al 19%), il lavoro ibrido registrerebbe un aumento del +39%.

I *tassi di occupazione* in Italia, in particolare delle *donne*, sono tra i più bassi di Europa, ma analogamente al resto della UE, si elevano con il salire del livello di istruzione a motivo della domanda recentemente in crescita di competenze sempre più elevate (Censis, 2023; Eurispes, 2023).

Nel gruppo di età 25-34 anni, quello cioè dei giovani adulti, i tassi di occupazione sono i *più bassi* in Europa (66,1% rispetto alla media UE del 79,9%); al tempo stesso, i dati confermano la convenienza del possesso di un titolo di studio più elevato. Infatti, nel 2022 il tasso di occupazione era del 53,9% tra quanti potevano contare al massimo su una licenza media, aumentava al 67,6% tra chi disponeva del diploma e raggiungeva il 72,8% tra quanti possedevano un titolo dell'istruzione terziaria.

In Italia, dal punto di vista dei tassi di occupazione, *studiare a lungo* offre un vantaggio, in particolare alle donne. Il tasso di occupazione delle donne 25-34 anni è solo del 57%, mentre degli uomini è del 74,9%. Tra le donne del gruppo di età 25-34 i tassi di occupazione crescono con l'elevarsi del titolo di studio: 32,5% tra quante dispongono al massimo della licenza media, 56,1% tra le diplomate e 71,3% tra quante posseggono un titolo dell'istruzione terziaria. Tra i maschi 25-34, i tassi più alti si riscontrano fra chi può contare su un diploma di secondaria di secondo grado e del post-secondario (77,3% rispetto al 75% dei laureati). Il tasso di occupazione così elevato dei diplomati si spiegherebbe per la domanda altrettanto elevata del mondo del lavoro di diplomati tecnici in

percorsi di studio professionalizzanti tradizionalmente scelti in grande maggioranza da maschi.

Se si focalizza l'attenzione sul gruppo di età 30-34, le tendenze risultano anche più chiare: l'utilità a livello di reperimento di un lavoro che presentano per le donne le lauree rispetto ai diplomi consiste in quel 25,3% in più di occupazione delle prime mentre per i maschi l'aumento si limita al 3,2%; comunque, il *tasso di occupazione* dei laureati sale all'87,5%, mentre quello delle laureate si ferma all'80,6%. Pertanto, se il divario occupazionale di genere continua a rimanere largo tra le classi di età più giovani e istruite, tuttavia per le donne un titolo terziario è assolutamente necessario a livello di occupabilità.

Il divario di genere riguarda anche gli *stipendi*. Nel gruppo di età 25-34, se la retribuzione di un uomo viene fatta pari a 100, quella delle donne con al massimo la licenza media si ferma a 80, quella delle diplomate a 85 e quella delle laureate a 89. Il paragone con l'UE colloca il nostro Paese tra quelli con differenze meno ampie.

Il divario di genere *non* dipenderebbe dalle *scelte disciplinari*. A cinque anni dalla laurea magistrale coloro che hanno conseguito questo titolo guadagnano meno degli uomini, l'84,2% in media, ma è superiore al 95% nel gruppo letterario-umanistico ed educativo, e scende all'83,7% nel gruppo medico-sanitario e farmaceutico. Anche tra le lauree Stem troviamo il medesimo andamento. Nel gruppo disciplinare ingegneria industriale e dell'informazione, le donne che in media si laureano con voti più alti dei maschi, tuttavia ricevono uno stipendio più basso (92,8%) e nel gruppo scientifico ancora minore (90,6%).

Al presente in Italia le posizioni manageriali affidate alle donne si limitano al 28% (Eurispes, 2023). Inoltre, solo il 31%, delle imprese sta seguendo politiche finalizzate a ridurre le disparità tra i sessi, anche se nelle aziende che presentano un grado di welfare alto la percentuale delle lavoratrici con ruoli di responsabilità raggiunge il 40,5%, mentre si ferma al 28,1% nelle imprese con un più basso grado di welfare.

Per effetto dello shock pandemico, della crescita dell'inflazione, della prima guerra combattuta in Europa dopo più di 70 anni, i governi sono intervenuti con politiche pubbliche di due tipi: strategie di contenimento immediato e investimenti notevoli diretti in un'ottica di recupero nel medio-lungo periodo della capacità produttiva dell'economia (Censis, 2023). Non è mancato neppure un intervento della società civile mediante un'accelerazione e una intensificazione dell'impegno da parte di organizzazioni più vicine ai diretti interessati (famiglie, imprese e lavoratori) che hanno operato con uno spirito di sussidiarietà e con una capacità di risposta a una domanda sociale più problematica che nel passato. In concreto la *cooperazione* ha esercitato una funzione di limitazione delle problematiche sociali relative al lavoro, alla casa e all'istruzione riguardo alle te-

matiche della salute e dell'assistenza. Essa rappresenta un pilastro fondamentale della società civile. Basterebbe ricordare che può contare su 3,5 milioni di soci e su 1,3 milioni di lavoratori: la grande maggioranza è costituita da donne (61%) e la percentuale che presta la sua opera nella governance delle cooperative tocca il 26,6% del totale delle persone impegnate in questo compito. Nel 2023 ha risposto ad una domanda di welfare che proveniva da 7 milioni di persone, organizzando percorsi di inserimento lavorativo e servizi di assistenza domiciliare presso residenze sanitarie assistenziali. Nel decennio 2011-21, il CFI (Cooperazione Finanza Imprese, l'investitore istituzionale al servizio della cooperazione) ha approvato 146 interventi a supporto di 88 progetti di "workers buyout" (che significa la costituzione in cooperativa e l'assunzione della direzione dell'azienda da parte dei lavoratori che altrimenti rischierebbero la disoccupazione) con un valore superiore a 365 milioni di euro, coinvolgendo in tali attività 2.286 addetti. Oltre al sostegno all'occupazione, la cooperazione opera nel campo della politica della famiglia e nel decennio trascorso ha realizzato 87.000 nuovi alloggi il 20% dei quali sono stati affittati con canoni più bassi del 20/30%. In questo ambito la cooperazione si è proposta di contrastare la tendenza al consumo di suolo, privilegiando nei suoi interventi di politica abitativa il recupero di aree degradate o dismesse. La soluzione comunitaria è stata utilizzata pure nella produzione di energia. Le comunità energetiche in forma cooperativa operano con impegno per accrescere il proprio potenziale energetico che entro il 2030 dovrebbe conseguire la meta del 10% del totale della produzione.

4. La transizione al mercato del lavoro: criticità e progressi

Il problema più serio consiste nel *disallineamento* tra domanda e offerta di capitale umano, divario che il Censis definisce "drammatico" (2023, p. 70); inizio con quello quantitativo, cioè nel numero delle persone qualificate rispetto ai bisogni dell'economia per passare poi a quello qualitativo ossia della preparazione richiesta dal mondo produttivo. Il primo divario è attestato oggettivamente dall'esame dei dati sui bisogni occupazionali dei prossimi anni per titolo di studio a confronto con le previsioni dell'offerta di capitale umano (Censis, 2023). Nel quinquennio 2023-27 si stima che si registrerà un fabbisogno inevaso di 43.700 laureati o diplomati di un Istituto Tecnico Superiore-ITS Academy; di 264.000 diplomati della istruzione secondaria di secondo grado (licei) e di 666.000 diplomati e qualificati dell'IeFP. Inoltre, nel 2020, l'Italia si collocava all'ultimo posto nell'UE sulla base indice ESI che misura la distanza tra il sistema educativo e il mondo del lavoro. Va, poi, tenuto presente che il problema del

disallineamento quantitativo tra domanda e offerta è destinato ad aggravarsi nel futuro prossimo a causa della crisi demografica e della conseguente riduzione delle coorti giovanili. Già ora in Italia i giovani sono merce rara e nei prossimi anni diminuiranno ancora di più; inoltre, il nostro Paese ha il triste primato di essere con il 19% il secondo nell'UE per percentuale di Neet nel gruppo di età 15-19 anni (Istituto Giuseppe Toniolo, 2023).

Le innovazioni introdotte negli ultimi anni per avvicinare l'istruzione e la formazione, da una parte e il mercato del lavoro dall'altra, dall'alternanza ai "pcto" (percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento), non paiono aver convinto *l'opinione pubblica* che all'85,9% continua a ritenere i due sistemi troppo lontani (Censis, 2023). Ancora più critici risultano gli studenti la cui percentuale raggiunge quasi il 90% (89,1%) (cfr. anche Istituto Giuseppe Toniolo, 2023) e pure gli occupati e i disoccupati (87,5% e 87,9% rispettivamente).

Valutazioni simili, benché meno negative, emergono dalle indagini che l'Eurispes ha condotto nel 2023 su campioni di *docenti* delle secondarie di 2° grado e delle università (2024) e che riguardano principalmente il disallineamento qualitativo. Il 62,1% dei professori universitari evidenzia la distanza tra la formazione degli atenei e il mondo del lavoro. Malgrado ciò, recentemente sono stati effettuati progressi per ovviare ad alcune carenze: il 77,4% condivide l'opinione di una maggiore attenzione verso i percorsi formativi; il 60,4% sottolinea l'impegno per favorire il dialogo tra imprese e Università; il 56,1% riconosce che è stata rafforzata la strategia dell'alternanza scuola-lavoro; il 55,1% è d'accordo che sono state organizzate le attività extracurricolari. Al tempo stesso, il 64,1% sostiene che non ci sono stati miglioramenti nella formazione dei docenti. A sua volta, il 61,8% dei docenti della secondaria di 2° grado riconosce genericamente che la scuola superiore insegna conoscenze e competenze utili per il mondo del lavoro; al tempo stesso il 77,4% di questi insegnanti ritiene che permanga una cultura che tende a considerare gli Istituti tecnici e professionali come percorsi formativi "di serie B" per cui l'istruzione professionale non sembra così degna di essere insegnata come la cultura che viene trasmessa nei licei.

A completamento dell'indagine sulla Scuola e l'Università, l'Eurispes ha effettuato una serie di interviste focalizzate sulle problematiche principali degli ambiti appena menzionati, coinvolgendo dirigenti scolastici, presidi e rettori, rispettivamente delle scuole primarie, secondarie e delle Università italiane (2024). Riporto una sintesi delle risposte che riguardano i rapporti tra sistema educativo mondo del lavoro. È innegabile che esiste un *disallineamento* tra la preparazione degli studenti e il fabbisogno delle imprese. Le cause sarebbero varie: la mancanza di collegamenti diretti tra le competenze apprese a scuola e le esigenze del mondo del lavoro, l'assenza di esperienza pratica e di stage,

l'inadeguata considerazione da parte del sistema di istruzione dei profili richiesti dall'economia e dei cambiamenti tecnologici³.

La problematica dell'allineamento/disallineamento non deve, però, essere interpretata nella prospettiva *neo-liberale* di impostazione del sistema educativo, ossia di un modello funzionalista e utilitarista correlato strettamente con le logiche economiche e le esigenze del sistema produttivo, che vede nel capitale umano la risorsa più importante per vincere la competizione nel mondo globalizzato e che ritiene compito primario dell'istruzione e della formazione nell'attuale società della conoscenza la preparazione dell'uomo flessibile e del lavoratore competente (Malizia, 2019; Malizia e Tonini, 2020; Chiosso, 2020). I motivi di questa posizione vanno ricercati nei gravi limiti dell'impostazione appena citata. Infatti, essa si caratterizza per una concezione ristretta dell'istruzione e della formazione, dell'insegnamento e dell'apprendimento; la completa subordinazione alle esigenze dell'economia; l'insuccesso delle riforme introdotte per migliorare l'apprendimento degli studenti delle minoranze e degli strati sociali bassi e più in generale il contributo decisivo alla riproduzione delle disuguaglianze sociali; la marginalizzazione della formazione alla cittadinanza democratica; la riduzione delle competenze dello Stato nell'ambito del welfare in particolare educativo.

Il disallineamento qualitativo tra domanda e offerta di capitale umano non è un drammatico gap per tutto il sistema educativo, poiché *non si riscontra* nei percorsi di IeFP e di IFTS. È quanto si risulta chiaramente dalla quarta indagine dell'Inapp sugli esiti dei percorsi di IeFP di IFTS che analizza, in particolare, la situazione dei giovani usciti dalla IeFP (qualificati e diplomati) alla fine di gennaio 2020, a 3 anni di distanza dal conseguimento del titolo, mentre per l'FTS sono stati presi in considerazione gli specializzati nell'anno solare 2017 (Carlini e Crispolti, 2023). Si tratta di un ulteriore progresso rispetto ai già notevoli tassi riscontrati due anni prima, rispettivamente del 62,2% e 69,2% che sono diventati nella quarta indagine il 67% di giovani occupati tra i qualificati e il 71% tra i diplomati. A questi vanno poi aggiunti quanti hanno continuato il percorso formativo o in ogni caso risultano impegnati a vario titolo. La quota di giovani che restano fuori dai circuiti formativo-occupazionali non supera quindi la percentuale del 20% tra i qualificati e del 15% tra i diplomati. Il numero degli ex-allievi usciti dai CFP è come sempre maggiore di quello degli Istituti Professionali anche perché in questi ultimi una quota rilevante di qualificati continua al quarto e quinto anno per ottenere il diploma di istruzione professionale. Anche per gli specializzati dei percorsi *FTS* i risultati della ricerca sul campo sono delle conferme rispetto alle edizioni passate dell'indagine: già a distanza di 12

³ Su IA e attività didattica e formativa cfr. PELLERREY M. 2024 e su IA e occupazione cfr. PELLERREY M. 2023.

mesi dalla fine del corso, più del 70% degli intervistati ha dichiarato di avere un lavoro.

I dati occupazionali appena menzionati risultano particolarmente interessanti se considerati nel quadro dell'occupazione giovanile *nazionale*. Tra i 15-24enni, ad esempio, nel 2019, il tasso occupazionale è stato in Italia pari al 18,5%.

Inoltre, le potenzialità occupazionali dell'IeFP sono confermate dai risultati di un'indagine parallela di Unioncamere e Anpal (2023). Infatti, essi si possono sintetizzare come segue: "le qualifiche e i diplomi professionali sono richiesti dalle imprese italiane ancor più delle lauree" (p. 17).

Questi esiti molto positivi possono naturalmente presentare qualche divario sul piano *territoriale* in base alla differente dinamicità del mercato del lavoro locale. Tuttavia, la caratteristica generale che si riscontra è la capacità del sottosistema di Istruzione e di Formazione Professionale di fornire le competenze di cui necessita il mondo economico.

Pertanto, i percorsi di IeFP e di IFTS costituiscono probabilmente il luogo di incontro *più promettente* tra il sistema della formazione e il mercato del lavoro. Lo provano anche i dati elevati sul grado di coerenza tra lavoro svolto e iter formativo e quelli sul livello di soddisfazione degli stessi occupati.

Per i particolari, mi soffermo sul secondo aspetto perché più significativo. Riguardo alla *soddisfazione*, nella IeFP la maggioranza degli ex-allievi si situa nella categoria 'abbastanza soddisfatto', con una percentuale non trascurabile di molto soddisfatti. Gli aspetti su cui si riscontrano cifre più alte sono il rapporto con colleghi e superiori e quello relativo ai compiti svolti, con percentuali prossime al 90%. Anche nella IFTS si registra un grado elevato di soddisfazione rispetto ai corsi frequentati (l'80% quasi, mettendo insieme i diversi livelli di soddisfazione) con riferimento soprattutto alla qualità della didattica e dell'organizzazione complessiva dei corsi, comprensiva della professionalità dei docenti. Analogamente al caso della IeFP, grande soddisfazione viene manifestata riguardo all'esperienza di stage. Come indicatore sintetico, si può prendere il dato che la maggioranza conviene che, tornando indietro, frequenterebbe di nuovo un corso IFTS, segno della valutazione molto positiva che è espressa circa tale percorso.

Dopo aver presentato i dati generali relativi all'IeFP e all'IFTS, poiché gli andamenti sono stati fino adesso sostanzialmente gli stessi, d'ora in poi mi concentrerò sui risultati relativi all'IeFP in quanto riguardano un universo molto più ampio, così da evitare ripetizioni inutili⁴.

L'impatto positivo dell'IeFP non si ferma agli esiti connessi con l'occupazione degli ex-allievi. Anche tra i non occupati, si riscontra un effetto "occupabi-

⁴ Anche il Rapporto segue in vari casi questo approccio.

lità”: la percentuale di inattivi tra quanti hanno ottenuto un titolo dell'IeFP è davvero molto modesta, poiché non è maggiore dell'1%; il dato sta a significare che, se non si è occupati, si è comunque attivi. Questo andamento vale: sia per il 28% dei diplomati che si distribuiscono tra il 14% in cerca di lavoro, l'8,7% in formazione e il 5,3% impegnato in altre attività; che per il 16,4% dei qualificati che si ripartono tra il 9% di giovani che sono in formazione, il 4% impegnato a vario titolo (stage, servizio civile, ecc.) e il 3,4% in cerca del primo impiego.

Molto significativi sono pure gli andamenti riguardanti *gli stranieri diplomati*: gli occupati superano il 77% e i disoccupati appena del 2% la media nazionale, mentre sono l'1,8% in meno quanto ai giovani in formazione (6,9% vs 8,7% del totale). La quota degli inattivi e degli impegnati a vario titolo risulta praticamente pari a zero.

L'indagine ha esaminato anche gli *strumenti* mediante i quali i giovani hanno reperito un'occupazione. La strategia principale, utilizzata dal 46% dei qualificati e dal 52,2% dei diplomati è consistita nel contatto con il datore di lavoro su iniziativa personale: in seconda posizione si colloca la segnalazione in azienda da parte di familiari e conoscenti (34% per i qualificati e 38% per i diplomati). Va evidenziato che per gli stranieri lo strumento principale è costituito dalla relazione diretta con l'impresa o con l'istituzione formativa.

Quanto al tipo di *rapporto di lavoro*, per i qualificati si distribuisce equamente fra tempo determinato e tempo indeterminato (in questo caso oltre la metà sono contratti di apprendistato), con un 5,5% di lavoro autonomo e una percentuale di parasubordinato del 5%. Passando ai diplomati, il dato dei contratti a tempo indeterminato tocca il 64,5% (anche in questo caso oltre la metà riguarda l'apprendistato) e il 27% quello del tempo determinato, a cui si aggiungono un 7,3% di autonomo e di una piccola percentuale di parasubordinato. Nell'area del tempo indeterminato, sia per i qualificati che per i diplomati, il contratto standard rappresenta l'84% circa del totale, il lavoro stagionale intorno al 14%, con percentuali residuali di lavoro intermittente e accessorio.

Nel complesso, i risultati dell'indagine attestano una sostanziale continuità e dinamicità del sistema dell'IeFP e dell'IFTS, pur con importanti divari territoriali. Di fatto, neppure la pandemia ha inciso molto sulla condizione lavorativa, in particolare per i giovani qualificati, che nel 2020 perdono “solo” il 6,2%, con un 5,1% in cassa integrazione, ma che per il resto non subiscono modifiche sostanziali. Sullo sviluppo del sistema dell'IeFP, che consente un ottimale incontro tra domanda e offerta di competenze professionali, si focalizzano le attese delle associazioni imprenditoriali, in particolare quelle di determinati comparti produttivi, ma anche il futuro di lavoro dei giovani, in un contesto in cui la disoccupazione permane su percentuali preoccupanti. Sarà essenziale, pertanto, allineare tempestivamente l'offerta formativa con le esigenze manifestate

dal mondo imprenditoriale e saper orientare le scelte dei giovani verso i profili professionali richiesti. A questo scopo bisognerà porre un forte impegno per migliorare gli strumenti di raccordo tra analisi della evoluzione dei fabbisogni professionali, progettazione dell'offerta formativa e i servizi di orientamento.

Tuttavia, la conclusione principale è che Centri di Studio e di Ricerca prestigiosi come l'Inapp, l'Unioncamere e l'Anpal attestano chiaramente le potenzialità occupazionali dell'IeFP e di tutta la filiera professionalizzante che, quindi, non può essere liquidata un'offerta di serie B come implicitamente sembrano fare il Censis e l'Eurispes.

Bibliografia

- BENADUSI L. - O. GIANCOLA, *Equità e merito nella scuola*, Milano, FrancoAngeli, 2022.
- CARLINI A. - E. CRISPOLTI (a cura di), *Ieri in aula, oggi in azienda*, Indagine sugli esiti formativi e occupazionali dei percorsi IEFP e IFTS, Roma, INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Educative) novembre 2023.
- CENSIS, *57° Rapporto sulla situazione sociale del Paese 2023*, Milano, FrancoAngeli, 2023.
- CHIOSSO G., *La riforma scolastica al tempo del Covid-19*, in «Rassegna CNOS», 36 (2020), n. 3, pp. 36-42.
- EURISPES, ISTITUTO DI STUDI POLITICI, ECONOMICI E SOCIALI, *35° Rapporto Italia 2023*. Percorso di ricerca nella società italiana, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2023.
- EURISPES, ISTITUTO DI STUDI POLITICI, ECONOMICI E SOCIALI, *2° Rapporto Nazionale sulla Scuola e l'Università*, Firenze, Giunti, 2024.
- ISTITUTO GIUSEPPE TONIOLO, *La condizione giovanile in Italia*. Rapporto Giovani 2023, Bologna, Il Mulino, 2023.
- MALIZIA G., *Politiche educative di istruzione e di formazione*, Milano, FrancoAngeli, 2019.
- MALIZIA G., *I sistemi educativi tra eguaglianza e merito*, in «Rassegna CNOS», 39 (2023), n. 3, pp. 79-93.
- MALIZIA G. - G. LO GRANDE, *Sociologia dell'istruzione e della formazione*. Un'introduzione, Milano, FrancoAngeli, 2019.
- MALIZIA G. - M. TONINI, *L'organizzazione della scuola e del CFP alla prova della pandemia del Coronavirus*. Un'introduzione, Milano, FrancoAngeli, 2020.
- PELLERÉY M., *Lavoro e intelligenza artificiale. Robot intelligenti come assistenti virtuali. Ricadute sulla Formazione Professionale*, in «Rassegna CNOS», 39 (2023), n. 2, pp. 51-64.
- PELLERÉY M., *Intelligenza artificiale attività didattica e formativa. Può un Robot sostituire l'insegnante o il formatore? Prima esplorazione di un possibile contributo dell'intelligenza artificiale alla didattica*, in «Rassegna CNOS», 40 (2024), n. 1, pp. 25-35.
- UNIONCAMERE - ANPAL, *Formazione professionale e lavoro, Gli sbocchi lavorativi per le qualifiche e i diplomi professionali nelle imprese*. Indagine del Sistema Informativo Excelsior, Roma, 2023.