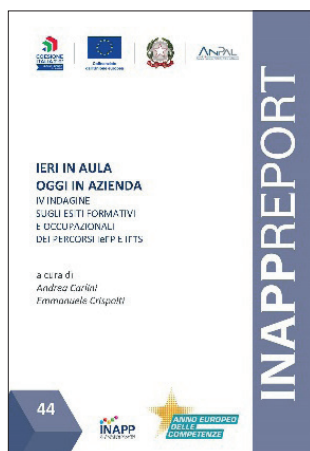


Ieri in aula e oggi in azienda Esiti formativi e occupazionali nell'IeFP e nell'IFTS

Un Rapporto INAPP

GUGLIELMO MALIZIA¹



Secondo i dati della IV indagine INAPP sugli esiti della formazione nell'IeFP e nell'IFTS, non si ferma in ambedue i casi l'aumento del numero di occupati che anzi raggiunge livelli mai toccati prima. Infatti, a tre anni dal titolo, ossia nel gennaio 2020, risulta occupato il 67,7% dei qualificati e il 71,5% dei diplomati, segnando un ulteriore progresso rispetto ai tassi già notevoli riscontrati due anni prima, rispettivamente del 62,2% e del 69,2%; quanto agli specializzati dell'IFTS a 12 mesi dal titolo più del 70% degli intervistati aveva già un lavoro.

I percorsi dell'IeFP (Istruzione e formazione professionale) e dell'IFTS (Istruzione e formazione tecnica superiore) costituiscono probabilmente il luogo di incontro più promettente tra mondo della formazione e mondo del lavoro². Lo provano sia i tassi di occupazione a tre anni dal titolo - un anno per l'IFTS - che i dati sul livello di corrispondenza tra lavoro svolto e iter formativo e quelli sulla soddisfazione di quanti lavorano.

Il Rapporto delinea un quadro molto ricco di informazioni tratte dalle interviste con gli ex allievi delle due filiere che hanno completato con successo l'iter formativo. Nel caso della IeFP, gli intervistati sono allievi che hanno ottenuto una qualifica/diploma IeFP nell'anno 2015-2016. Quanto all'IFTS, sono stati coinvolti gli specializzati nell'anno solare 2017. Si tratta di due popolazioni e due offerte formative con caratteristiche alquanto diverse tra loro: la IeFP ac-

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

² Cfr. 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.

coglie giovani ancora in diritto-dovere e opera in tutte le Regioni con circa 220 mila allievi che annualmente ne frequentano i corsi; l'IFTS offre percorsi extra diritto-dovere, attivi in poche Regioni, con un totale di iscritti annuale che non supera le 4.000 unità. Data l'eterogeneità della popolazione, il disegno di ricerca è stato adattato alle diverse specificità e in particolare si è scelto di procedere con un'indagine campionaria per la IeFP e una censuaria per l'IFTS.

La presentazione del Rapporto INAPP è articolata in *due sezioni*, una dedicata ai risultati dell'indagine e l'altra alle prospettive.

1. Gli esiti del sondaggio

Il tasso occupazionale elevato di qualificati, diplomati e specializzati, la soddisfazione per l'iter formativo frequentato e per il lavoro ottenuto, il livello elevato di coerenza riscontrata tra il percorso formativo e l'occupazione reperita provano l'efficacia della formazione dell'IeFP e dell'IFTS in funzione lavorativa.

Con riferimento ai dati pre-pandemici, i *tassi di occupazione* degli ex-allievi della IeFP sono addirittura più elevati di quelli registrati dalla precedente indagine, con una percentuale che supera il 67% tra i qualificati e il 71% tra i diplomati (vs 62,2% e 69,2% due anni prima). A questi vanno poi aggiunti coloro che hanno continuato il percorso formativo o in ogni caso risultano impegnati a vario titolo. La percentuale dei giovani che hanno ottenuto i titoli nei CFP è come sempre più alta rispetto agli Istituti Professionali anche perché nei secondi un numero significativo di qualificati prosegue al quarto e quinto anno per ottenere il diploma di istruzione professionale.

Pure i risultati relativi agli specializzati dei percorsi *IFTS* confermano gli esiti positivi delle indagini precedenti: appena dopo 12 mesi dalla conclusione del corso, più del 70% degli ex-allievi ha dichiarato di avere trovato un'occupazione.

Anche se questi andamenti molto favorevoli possono registrare qualche divario a livello territoriale, in ragione della differente dinamicità del mercato del lavoro locale, tuttavia, il trend generale che emerge evidenzia la capacità del sistema di formare competenze di cui il mondo economico ha bisogno.

Sia per l'IeFP che per l'IFTS è importante pure la correlazione tra l'inquadramento contrattuale e la *coerenza* osservata dagli ex-allievi tra l'occupazione svolta e la formazione ricevuta. Nel caso dei contratti a tempo indeterminato la percezione è di una piena corrispondenza tra la professione esercitata e la specializzazione conseguita.

Un altro aspetto su cui convergono le due filiere è costituito dalla funzione positiva svolta dallo *stage* e dai partenariati che animano la formazione tecnica presso i territori. Infatti, è stato domandato agli ex-allievi occupati come

avessero reperito un'occupazione e, come nelle indagini precedenti, è emerso il ruolo dei soggetti promotori dei percorsi dell'IeFP e dell'IFTS (imprese, enti di formazione) quali mediatori sul territorio.

I risultati relativi all'occupazione assumono una particolare rilevanza se confrontati con quelli *nazionali*. Nel gruppo di età 15-24 anni, nel 2019, il tasso era in Italia pari al 18,5%.

La quarta indagine sugli ex-allievi dell'IeFP e dell'IFTS ha coinciso con il periodo più problematico del *biennio pandemico* e le interviste sono state effettuate proprio a cavallo tra il 2020 e il 2021. Data la condizione del tutto straordinaria, il questionario della indagine ha dovuto includere una sezione dedicata ai possibili effetti della pandemia sul tasso di occupazione: perdita di posti di lavoro, cassa integrazione, riduzione dell'orario di lavoro. L'analisi dell'andamento relativo all'occupazione dopo l'inizio della pandemia disegna un quadro in cui l'incidenza si è sentita, e non poteva accadere diversamente: quanto all'IeFP, il tasso di occupazione dei qualificati diminuisce del 6,2% mentre il dato relativo ai diplomati subisce una riduzione maggiore del 13%, con notevoli differenze territoriali. Tuttavia, l'impatto più negativo non si è riscontrato in termini di numero di occupati quanto di diminuzione delle attività degli occupati e in termini di riorganizzazione delle modalità operative, con l'introduzione di una quota importante di lavoro a distanza per le professioni che lo consentivano.

Anche riguardo all'IFTS, i dati hanno contraddetto le previsioni più negative, non provocando una riduzione del tasso di occupazione. La spiegazione di questo andamento va ricercata prima di tutto nel blocco dei licenziamenti deciso dal Governo. Una seconda motivazione è attribuibile al livello elevato di specializzazione dei profili professionali dei percorsi IFTS, i quali svolgono funzioni importanti nell'organizzazione produttiva aziendale per cui non sono facilmente sacrificabili o sostituibili. Anche in questo caso, l'impatto si è riscontrato sul piano organizzativo all'interno delle aziende, con un notevole ricorso al lavoro da casa.

Oltre ai dati sull'occupazione, un altro ambito che l'indagine intendeva esaminare era costituito dalla *soddisfazione* degli ex-allievi riguardo alla formazione ricevuta e, per coloro che sono occupati, rispetto al lavoro svolto e alla percezione della corrispondenza tra la formazione e il lavoro. In riferimento alla *IeFP*, la maggioranza degli ex-allievi condivide l'alternativa 'abbastanza soddisfatto', con una presenza significativa di molto soddisfatti. I due aspetti su cui si riscontra maggiore soddisfazione sono la relazione con colleghi e superiori e quello relativo ai compiti esercitati, con percentuali prossime al 90%. Pure nell'IFTS il grado di soddisfazione è elevato quanto ai corsi frequentati (circa l'80%, sommando i diversi livelli di soddisfazione) con una speciale considerazione per la qualità della didattica e dell'organizzazione generale dei corsi. La soddisfazione riguardo al corso include la professionalità del corpo insegnante, l'aggiornamento della

strumentazione fornita e l'organizzazione, complessiva della didattica. Grande soddisfazione, come già segnalato sopra, viene manifestata pure rispetto all'esperienza di stage. Quale indicatore sintetico, si può citare la dichiarazione della maggioranza che, tornando indietro, si iscriverebbe di nuovo a un corso IFTS, a testimonianza della valutazione molto favorevole della formazione ricevuta.

Nonostante i tanti aspetti positivi, non possono essere ignorati alcuni elementi di criticità: il più rilevante è costituito dalle *disomogeneità territoriali* che si riscontrano nelle due filiere. Nell'IeFP si registrano ancora divari territoriali nell'accesso ai percorsi di quarto anno e, in alcuni casi, ai percorsi effettuati dai CFP, in confronto con una sussidiarietà ad opera degli Istituti professionali che, specialmente in passato, ha rischiato di sostituire, anziché arricchire, l'offerta dei CFP accreditati. Attualmente, anche i percorsi organizzati in modalità duale sono situati prevalentemente nel Nord. Costituendo l'IeFP una delle offerte del sistema educativo nazionale, l'incompletezza di un quadro di opportunità formative su tutto il territorio nazionale non si può più attualmente considerare accettabile.

L'offerta IFTS è invece attivata, per l'annualità presa in considerazione da questa indagine, solo in cinque Regioni, con uno speciale sviluppo in Lombardia e in Emilia-Romagna che, sia per disponibilità di investimenti ingenti, sia per il forte radicamento nel tessuto industriale, annualmente promuovono un numero di corsi così grande che non ha riscontro in altre Regioni dell'Italia. Se è accettabile che l'offerta della formazione superiore sia maggiormente diffusa dove si trovano distretti produttivi capaci di accogliere la domanda di giovani lavoratori, va però evidenziato che tale impostazione rischia di privare di opportunità formative i giovani che risiedono in territori con una condizione imprenditoriale meno dinamica.

2. Proposte di strategie di intervento

Nella situazione di luci e di ombre del sistema educativo e del mercato del lavoro del nostro Paese, i risultati delle indagini sulla domanda di figure professionali riconducibili all'IeFP e all'IFTS, da parte delle imprese, che evidenziano rilevanti potenzialità occupazionali, inducono gli Autori del Rapporto a *chiedersi* come valorizzare i due tipi di offerta in vista della crescita dell'occupazione giovanile e dello sviluppo delle imprese.

Un primo ambito di intervento riguarda lo *skill mismatch*, sia con riferimento all'assenza di alcuni profili professionali, sia all'esigenza di ritarare progressivamente le competenze tecnico-professionali delle differenti figure, sia nella progettazione di percorsi formativi capaci di sviluppare negli allievi le soft skill

di cui le aziende hanno soprattutto bisogno. La risposta degli ex-allievi alla domanda sulle strategie che si sono dimostrate più valide per reperire un'occupazione mostra come il passaggio al mondo del lavoro inizi, nella più gran parte dei casi, da un contatto diretto tra le due parti. Anche lo *stage* ha la sua rilevanza in questo senso, essendo un'attività in cui l'imprenditore può osservare sia le competenze tecniche dell'allievo che le sue caratteristiche individuali come anche il suo approccio al lavoro, all'ambiente, ai colleghi. Un'altra strategia da percorrere, sempre in vista della diminuzione del mismatch, è costituita dall'orientamento dell'offerta formativa degli Enti verso le *qualifiche più richieste* dal mondo del lavoro e verso le esigenze dei mercati locali.

All'orientamento rivolto alle Istituzioni formative deve affiancarsi l'*orientamento all'utenza*, così da indirizzare le scelte dei giovani verso i corsi che offrono maggiori prospettive lavorative. È necessario che l'opzione non si limiti a individuare la figura più accattivante ma sia presa all'interno di un disegno ragionato del percorso formativo-lavorativo che ciascuno intende compiere, tenendo conto delle opportunità offerte dalla filiera lunga della formazione tecnico-professionale (IeFP, IFTS, ITS).

In ogni caso si deve garantire il rispetto dei *Livelli essenziali delle prestazioni* (LEP) su tutto il territorio nazionale, prevedendo, almeno per l'IeFP, che accoglie allievi in diritto-dovere, un'offerta formativa completa (quarto anno e duale inclusi) in tutte le Regioni. Sempre a riguardo dei LEP, l'impegno va pure messo verso un ulteriore aumento della *qualità* dei percorsi formativi. La realizzazione di tale finalità può e deve assumere diverse modalità. La prima intende uniformare verso l'alto le prestazioni di tutte le Istituzioni Formative che offrono IeFP, tramite un efficace gestione amministrativa, la formazione dei docenti e del personale, lo sviluppo, almeno per la IeFP, di azioni di supporto all'apprendimento, soprattutto per i soggetti più deboli. La seconda modalità deve invece valorizzare l'alternanza quale strategia per far apprendere agli allievi non solo le competenze tecnico-professionali ma anche le competenze chiave necessarie al cittadino e al lavoratore. In questo senso la modalità duale, che oggi riguarda il 28% quasi dei percorsi di IeFP, potrebbe rivelarsi particolarmente efficace, non soltanto per aumentare ulteriormente il numero degli occupati ma anche per rendere più rapido l'inserimento lavorativo del giovane, diminuendo così sia il tempo di attesa per reperire un'occupazione che l'intervallo necessario a rendere la persona assunta, operativa in un contesto di lavoro. Questa opportunità potrebbe migliorare anche il giudizio del 20% di qualificati che non ha riscontrato corrispondenza tra la formazione ricevuta e il lavoro che svolge e del 20% che ha segnalato una coerenza parziale e di quegli imprenditori che evidenziano l'insufficiente adeguatezza delle competenze dei giovani in entrata nell'impresa rispetto a quelle richieste dai processi produttivi.

Una questione importante su cui è necessario riflettere riguarda la possibile *componibilità* dei diversi segmenti della formazione tecnico-professionale. È necessario arrivare a decidere se ciascuna offerta (IeFP, IFTS, ITS) debba limitarsi a rispondere in maniera autonoma a particolari esigenze del mercato del lavoro o sia utile e fattibile la realizzazione di livelli progressivi di specializzazione, in quest'ultimo caso precisando le modalità attraverso le quali i differenti step possano essere combinati ed evitando così pericoli di sovrapposizione. La realizzazione della filiera lunga richiede non solo la determinazione di specifiche passerelle tra i differenti sistemi formativi che la compongono ma anche una piena correlazione tra le aree economiche e professionali che contraddistinguono i Repertori nazionali delle filiere IeFP, IFTS e ITS. Correlazione e le passerelle di sistema rappresentano un requisito essenziale per assicurare a un diplomato IeFP la possibilità di specializzarsi attraverso la formazione tecnica e chiudere il proprio percorso specialistico con il biennio ITS. Bisogna inoltre ridisegnare il quadro dell'offerta territoriale delle singole filiere, per risolvere il dualismo tra una filiera lunga come offerta formativa disponibile a tutti i giovani dell'Italia e una filiera lunga correlata dalla domanda di professionalità dei territori dove la produzione si realizza.

È chiaro che il superamento di queste problematiche costituisca un punto di svolta per le filiere professionalizzanti, poiché appare sempre più evidente che i sistemi produttivi moderni, abbiano un crescente bisogno di competenze specialistiche, di basso come di alto livello. La capacità di affrontare la complessità di un mondo sempre più globalizzato e articolato sarà il terreno su cui si giocheranno le sfide del futuro; in questo quadro, i Paesi occidentali sono chiamati a un profondo innovamento nella prospettiva di promuovere un'economia sostenibile.

Pertanto, "Accompagnare tali processi, congiuntamente a sistemi di produzione automatizzati e tecnologicamente evoluti, implica la capacità di generare competenze in grado di rispondere a fabbisogni complessi e in continua evoluzione. Data l'importanza che avranno tali sfide, la formazione professionale, nelle varie declinazioni che caratterizzano il sistema italiano, può e deve giocare il proprio ruolo, ponendosi a servizio di tali processi di mutamento" (Carlini e Crispolti, 2023, pp. 103-104).

Le potenzialità occupazionali della Formazione Professionale

Indagine del Sistema Informativo Excelsior 2023

GUGLIELMO MALIZIA¹



L'indagine offre uno sguardo di sintesi sulle opportunità positive che si aprono alla conclusione dei percorsi della FP. Infatti, i dati forniscono una conoscenza aggiornata, sistematica ed affidabile della entità e della ripartizione territoriale, dimensionale e per attività economica della domanda di lavoro espressa dalle imprese, e delle principali caratteristiche dei profili professionali richiesti e sono messi a confronto con l'offerta della IeFP, evidenziando il livello elevato di allineamento tra IeFP e mercato del lavoro.

L'obiettivo specifico del Rapporto dell'indagine Excelsior consisteva nel fornire *indicazioni utili* principalmente agli studenti della scuola secondaria di 1° grado e agli allievi che frequentano i CFP e che stanno per scegliere il proprio percorso di studi o per entrare nel mondo del lavoro, ma anche alle loro famiglie e a tutti coloro che, a partire dai docenti e dai formatori, a vario titolo operano nel campo dell'orientamento e della formazione². Infatti, per prendere una decisione valida, oltre a tenere in considerazione i propri interessi, attitudini e capacità, è oggi sempre rilevante conoscere le prospettive che può offrire un titolo di studio rispetto alle domande del mondo del lavoro.

Il Rapporto si *articola* in tre capitoli principali: il primo dedicato alle opportunità di lavoro di qualificati e diplomati dell'IeFP; il secondo alle prospettive per titolo di studio; il terzo alle professioni più richieste e "introvabili" per i qualificati e i diplomati. La presentazione che segue ne offrirà una sintesi.

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

² Cfr. 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.

1. Le qualifiche e i diplomi professionali sono richiesti dalle imprese italiane più ancora delle lauree

Il contesto in cui oggi viviamo è dominato dall'*incertezza*. Le conseguenze delle guerre in atto (prima tra Russia e Ucraina, poi nel Medioriente), che fanno seguito all'emergenza dello shock pandemico, hanno creato un contesto tra i più problematici degli ultimi anni, con effetti difficili da prevedere a livello sociale, economico e lavorativo. Per chi cerca lavoro tutto è diventato più problematico. Al tempo stesso non bisogna dimenticare che già da diversi anni, ben prima quindi della crisi sanitaria ed energetica, il mondo del lavoro stava attraversando un periodo di grandi cambiamenti, provocati da profondi mutamenti strutturali attribuibili ad alcuni fattori quali principalmente: la globalizzazione, la digitalizzazione e il progresso tecnologico, i cambiamenti climatici e l'invecchiamento della popolazione. Queste trasformazioni hanno inciso su tutte le professioni anche quelle meno qualificate, alcune delle quali sono esposte al pericolo addirittura di scomparire. In tale contesto, le caratteristiche che le imprese tengono sempre più in considerazione quando ricercano e selezionano chi assumere sono non solo le competenze culturali e tecniche (tra cui quelle digitali e quelle relazionate ai cambiamenti climatici), ma anche le capacità cosiddette "trasversali", come l'abilità di risolvere problemi, la capacità di lavorare in gruppo e in autonomia, la capacità comunicativa, la flessibilità e lo spirito di adattamento. Queste ultime non sempre si apprendono a scuola, ma è necessario svilupparle un po' per volta con attenzione, impegno e, soprattutto, informandosi attraverso i giusti canali.

A tale punto è utile *precisare* che i dati contenuti nel Rapporto riguardano solo gli ingressi previsti dalle imprese private con dipendenti, che sono attive nell'industria e nei servizi. I dati, quindi, non tengono conto dei comparti dell'agricoltura e della pubblica amministrazione, e anche di alcune forme di lavoro autonomo. È importante chiarire che le cifre contenute nel Rapporto indicano le entrate previste, cioè il numero di contratti di lavoro (non di persone) che le imprese hanno programmato di concludere durante il 2023.

I dati dell'indagine Excelsior evidenziano chiaramente che le qualifiche professionali triennali e i diplomi professionali quadriennali non solo sono *molto richiesti* dalle imprese dell'industria e dei servizi (quasi il 38% delle entrate previste nel 2023 e l'11% in più rispetto ai dati dell'anno precedente), ma anzi sono le più richieste, pure delle lauree. La classifica degli altri titoli è, infatti, la seguente: diplomi della secondaria di 2° grado, 29,7%; lavoratori senza alcun titolo di studio o più genericamente che abbiano frequentato la "scuola dell'obbligo", 18,5%; lauree, 13,9%; diploma degli istituti tecnologici superiori, "ITS Academy" (post-diploma biennale), 0,9%.

Le imprese, infatti, hanno ancora bisogno non solo di lavoratori con un elevato livello di specializzazione, ma anche di quelli capaci di svolgere tutti i ruoli e le mansioni richiesti dal mercato del lavoro.

2. Le qualifiche e i diplomi professionali più richiesti

Le qualifiche e i diplomi professionali più richiesti sono quelli nella *ristorazione* (37,4% del totale di qualifiche e diplomi domandati). Nelle posizioni successive e, a distanza, si collocano i settori meccanico (il 22,4%), della logistica (18,9%) e edile (14,3%).

Oltre un terzo del totale delle assunzioni previste dei qualificati e diplomati professionali sarà impiegato nelle professioni *commerciali* e nei *servizi*; seguono le professioni degli operai specializzati e dei conduttori di impianti. Riguardo sempre ai qualificati e diplomati professionali le professioni meno richieste sono quelle rientranti tra gli impiegati e le professioni tecniche.

3. I mestieri e i profili professionali più ricercati e “introvabili”

I lavori più difficoltosi da reperire sono principalmente quelli legati al comparto industriale: ai primi posti dei profili che le imprese *stentano a trovare* si riscontrano, come l'anno scorso, gli specialisti di saldatura elettrica (76,5%); subito dopo si collocano i saldatori e tagliatori a fiamma (75,5%) e gli idraulici (7,5%).

È importante ricordare che le imprese cercano soprattutto persone che, oltre al titolo di studio, abbiano già *un'esperienza lavorativa* nel loro settore: di qui la rilevanza dei cosiddetti “lavoretti” che molti allievi svolgono già durante il percorso della loro formazione.

La *ragione* principale per cui le aziende incontrano difficoltà nel trovare i qualificati e i diplomati professionali di cui hanno bisogno è da ricercare soprattutto nel fatto che i candidati sono pochi; le imprese, infatti, dichiarano di non trovare lavoratori in quasi due casi su tre nei mestieri e profili professionali menzionati sopra. La seconda ragione è che le imprese ritengono i neo qualificati e i neo-diplomati professionali inesperti e/o non ancora all'altezza di svolgere alcuni compiti professionali specifici (un caso su quattro).

I *comparti* principali in cui si focalizzano le domande delle aziende sono quelli del turismo e dell'industria manifatturiera: assieme, comprendono circa la metà delle assunzioni previste. In particolare, il settore industriale include come

ambiti più importanti di sbocco; la metalmeccanica e l'elettronica, seguiti dalle industrie alimentari, bevande e tabacco e dalle industrie tessili e della moda. Nei servizi, oltre al comparto turistico (sbocco principale) emergono i servizi di supporto alle imprese e alle persone.

Comunque, la conclusione principale che si può trarre può essere la seguente: è augurabile che i dati di un'indagine realizzata da centri di studi e di ricerca così prestigiosi come l'Unioncamere e l'Anpal convinca tutte le parti interessate che qualificare i percorsi dell'IeFP come una formazione di "serie B" è una "fake news"..