

Schede sui principali Rapporti: Sistema Informativo Excelsior, Rapporto della Fondazione Giuseppe Di Vittorio (CGIL)

GUGLIELMO MALIZIA¹

Sistema Informativo Excelsior

I fabbisogni occupazionali delle imprese italiane nell'industria e nei servizi per il 2016 Continua la crescita delle assunzioni

Nell'esposizione che segue sarà fornita una sintesi essenziale del volume che esamina i fabbisogni occupazionali delle imprese italiane nell'industria e nei servizi per il 2016². Dopo una presentazione generale delle tendenze più importanti, l'analisi si focalizzerà da una parte sui titoli di studio e sulle competenze e dall'altra sui giovani, le donne e gli immigrati.

The following document provides an essential synthesis of the text examining the employment needs of Italian companies in industry and services for 2016. After a general presentation of the most important trends, the analysis will focus on the qualifications and skills on the one hand and on youth, women and immigrants on the other hand.

1. L'andamento dell'occupazione dipendente nel corso del 2016

In primo luogo va ricordato che l'andamento *favorevole* dell'economia che ha caratterizzato il 2015 è proseguito nel 2016, anche se si tratta nella maggior parte dei casi di crescita dello "zero virgola". Il primo semestre dell'anno appena menzionato ha visto rispetto al primo semestre del 2015 un aumento dello 0,7% della forza del lavoro e soprattutto dell'1,5% degli occupati, quasi il doppio di quello riscontrato tra il 2014 e il 2015, lo 0,8% cioè. Le conseguenze del trend positivo sono osservabili anche nella diminuzione di oltre il 5% tra le persone in cerca di occupazione e del 2,3% tra gli inattivi. Se si fa riferimento al triennio 2013-15, il tasso di attività sale dal 63,4% al 64%, quello di occupazione dal 55,5% al 56,3%, mentre quello di disoccupazione scende dal 12,1% all'11,9%.

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

² UNIONE EUROPEA FONDO SOCIALE EUROPEO – MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - UNIONCAMERE, *Sistema informativo Excelsior – 2016*, Il monitoraggio dei fabbisogni professionali delle imprese italiane per favorire l'occupabilità, Roma, 2016, pp. 118.

Il trend positivo alla crescita è *confermato* dai dati della ricerca Excelsior: le imprese industriali e dei servizi con almeno un dipendente ipotizzano per il 2016 960 mila assunzioni in totale e tale cifra si caratterizza per un aumento del 5,5% in confronto al 2015. È vero che la percentuale appena menzionata segna un rallentamento rispetto al 2015 quando si era raggiunto un tasso di +15%; tuttavia, non si può negare che anche il 2016 ha registrato un segno più.

A sua volta, la cifra complessiva si articola tra circa 767 mila assunzioni dirette di lavoratori dipendenti³ e più di 193 mila contratti “atipici”: in entrambi i casi si registra un *aumento* in confronto al 2015, del 6,2% nel primo e del 2,5% nel secondo. Nel biennio le assunzioni a tempo indeterminato segnano una diminuzione del 10,2%: dopo il balzo in avanti del 2015, pari al 70%, dovuto al Jobs Act, tale andamento non deve stupire, anche perché il numero di entrate raggiunto nel 2016, 223.700, risulta comunque più elevato delle cifre degli anni precedenti (+44% rispetto alla media del periodo 2012-14). La crescita del totale nel 2016 va pertanto attribuita agli altri contratti di assunzione che hanno registrato invece un +15%.

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.

In proposito un segnale positivo è dato dall’aumento della *propensione* delle imprese *ad assumere*, intesa come una percentuale sul loro totale: infatti, tale tendenza sale di 3 punti rispetto al 2015, passando dal 16,5% al 19,5%. Il dato evidenzia chiaramente l’estensione della ripresa ad una platea più vasta di aziende. Al riguardo va però osservato che, se nel 2016 la propensione delle imprese ad assumere segna un aumento di oltre il 6% in paragone al minimo storico del 2012, pari al 13,2%, tuttavia essa si situa al di sotto di più del 9% in confronto con la condizione anteriore alla crisi (28,5% nel 2008). Al tempo stesso però

³ «Il totale delle entrate è costituito da: assunzioni dirette di lavoratori dipendenti (dipendenti al netto dei lavoratori in somministrazione); entrate di lavoratori “atipici” che comprendono i lavoratori dipendenti in somministrazione e le forme contrattuali autonome costituite dai collaboratori coordinati e continuativi e da altri lavoratori alle dipendenze (collaboratori a partita iva e occasionali)» (UNIONE EUROPEA FONDO SOCIALE EUROPEO – MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI - UNIONCAMERE, *o.c.*, p. 11).

non si può negare che il cambiamento di direzione sia stato conseguito e che il trend positivo continui.

Analogamente, se si paragonano le assunzioni ipotizzate nel 2016 con quelle del 2008, il divario negativo si attesta al 30%. Inoltre, alla conclusione del 2015 si riscontravano ancora tre milioni di disoccupati che, se confrontati con le entrate del 2016, rappresentano appena il 25,1 ogni 100 disoccupati. Questo medesimo rapporto – che la ricerca Excelsior chiama *tasso di occupabilità* in quanto indica le probabilità di reperire un lavoro in relazione alle assunzioni ipotizzate dalle imprese – nel 2015 raggiungeva però appena il 21,1%, cioè molto meno che nel 2016. Pertanto, anche se lo scarto in negativo del 2016 rispetto al 2008 è molto elevato, dato che allora si toccavano 66 assunzioni ogni 100 disoccupati presenti al termine del 2007, tuttavia, come si è affermato sopra, non si può contestare che la via del recupero sia stata imboccata.

2. Le assunzioni previste per titolo di studio e la domanda di lavoro dei giovani, delle donne e degli immigrati

Un primo approfondimento dei dati della ricerca Excelsior consiste nell'analizzare le caratteristiche delle assunzioni dirette previste per il 2016 da quattro punti di vista: il genere, l'età, il titolo di studio e la cittadinanza. Riguardo alla prima dimensione, la distribuzione tra *uomini e donne*, le segnalazioni esplicite dei primi superano un quarto del totale (27,9%) e quelle delle seconde non raggiungono il 15% (14,8%), mentre il 60% quasi delle aziende che prevedono entrate non fa distinzioni di sesso. Il confronto con l'anno precedente evidenzia una crescita dell'ultima opzione menzionata rispetto alle due precedenti che perdono terreno e questo andamento è in atto dal 2008. In altre parole, la tendenza prevalente è ormai per l'indifferenza di genere nel senso che sempre di più uomini e donne vengono considerati egualmente adatti per gli impieghi a cui vengono destinati; pertanto, è su questa maggioranza di casi che si consuma la competizione tra i sessi per l'ingresso al mercato di lavoro. Comunque, l'andamento non è lo stesso tra i grandi gruppi di professioni: le segnalazioni di equivalenza riguardano soprattutto i profili più alti e in seconda battuta le professioni intermedie, mentre la percentuale di indifferenza riguardo al sesso si dimezza nei lavori di basso profilo. Le indicazioni a favore delle donne superano quelle riguardanti gli uomini solo per due gruppi di professioni: quelle impiegatizie di ufficio e quelle del commercio e dei servizi.

Passando all'altra caratteristica demografica, quella dell'età, e più specificamente della condizione dei *giovani*, la tendenza, anche se con qualche distin-

zione, coincide con quella del genere, nel senso che l'età incide sempre di meno sulle previsioni di assunzioni dirette da parte delle imprese. Benché le percentuali di entrate a favore sia dei giovani fino a 29 anni che degli over 29 siano recentemente aumentate in misura però modesta, tuttavia rimane senz'altro prevalente e chiaro il trend di lungo periodo a favore delle assunzioni senza preferenza di età che è cresciuto del 15,5% tra il 2008 e il 2016, raggiungendo oltre il 50% del totale. Entro la porzione senza preferenza di età i giovani sembrano in difficoltà per la concorrenza delle generazioni più anziane la cui offerta è aumentata anche per effetto della crisi, dei processi di ristrutturazione delle aziende e del livello piuttosto modesto della domanda di lavoro. Venendo ai particolari, la percentuale degli under 30 si colloca ai livelli più alti nelle professioni intermedie, sulla media nei profili più elevati e scende tra le figure low skill.

Quanto alle assunzioni dirette per *titolo di studio*, la prima tendenza da rilevare è l'andamento in corso da tempo dell'elevazione dei livelli di istruzione che le imprese richiedono: in proposito è sufficiente ricordare che il numero medio degli anni di formazione domandato dalle aziende è cresciuto dal 2008 del 5,6%, attestandosi nel 2016 a 11,6%. Venendo ai dettagli, il 2016 vede i laureati raggiungere la cifra di 96 mila che non solo segna circa il 16% in più rispetto al 2015, ma che con il 12,5% del totale supera per la prima volta i livelli pre-crisi di 4 punti percentuali. Le tendenze riguardo ai diplomati si presentano più incerte: crescono del 10% quasi rispetto al 2015, cioè più della media (6,2% come precisato all'inizio), il valore assoluto è di 303 mila che, però, è inferiore al 2008, ma la percentuale sul totale si colloca al 39,5% che coincide sostanzialmente con la cifra del 2008. Le assunzioni dirette con qualifica professionale assommano a 155 mila e registrano rispetto al 2015 un aumento di poco inferiore alla media (5% in paragone al 6,2%); tale andamento non stupisce se viene visto in rapporto al raddoppio verificatosi nell'ultimo biennio per cui hanno superato nel 2016 il 20% della cifra complessiva delle entrate con un guadagno in confronto al 2008 del 5%, maggiore cioè di quello conseguito dai laureati. Da ultimo, le persone senza formazione specifica raggiungono nel 2016 le 212 mila unità e dopo due anni di crescita modesta evidenziano una diminuzione dell'1,3% rispetto al 2015; inoltre, la loro porzione sul totale si situa al 28% con un calo del 10% in paragone al 2008.

A questo punto, qualche parola in più va spesa per le *assunzioni di persone con qualifica professionale*, dati i destinatari della rivista. Esse rappresentano un quinto del totale delle assunzioni dirette e tale quota è sostanzialmente la stessa nell'industria e nei servizi. Differenze invece emergono se si fa riferimento ai singoli comparti nel senso che i tre settori principali che assorbono i due terzi delle entrate si distribuiscono tra il 43% nei servizi di alloggio e di ristorazione, l'11,5% nelle costruzioni e il 9,4% nei servizi socio-sanitari. A livello geografico,

le persone con qualifica professionale si ripartono tra il 17,2% del Nord Ovest e oltre il 30% nelle Regioni del Mezzogiorno. I tre quarti quasi sono richiesti dalle micro imprese (1-9 dipendenti: il 44,5%) e da quelle piccole (10-49: il 29%) che li impiegano soprattutto nell'area della produzione. Gli indirizzi di studio che ricevono maggiore attenzione sono quelli dei servizi, in particolare la ristorazione che occupa 4 qualificati su 10; nel settore dell'industria, quello della meccanica, che è il primo del comparto, si colloca solo al terzo posto. Ai due terzi degli assunti si richiede una esperienza specifica nel settore dell'azienda o nella professione e si tratta di un valore superiore alla media: per oltre un quarto dovrà riguardare due anni, mentre negli altri casi saranno sufficienti uno o due. Al contrario è la precarietà del rapporto di lavoro a prevalere perché le assunzioni stabili (a tempo indeterminato o di apprendistato) si limitano a neppure un quarto.

Nel 2016 riprendono a crescere le assunzioni dirette degli *immigrati*. Queste avevano registrato un picco nel 2010 quando la loro percentuale aveva superato un quinto del totale (21,3%); da quella data, però, essa aveva incominciato a diminuire fino a raggiungere il punto più basso nel 2015 con l'11,6%. Il 2016 rappresenta per i lavoratori immigrati un vero punto di svolta perché la loro quota si attesta al 16,4% del totale.

Un'altra prospettiva importante per approfondire la domanda di lavoro è quella dei *profili professionali* richiesti dalle imprese per il 2016. In valori assoluti le assunzioni delle figure high skill crescono più della media (6,9% vs 6,2%) e senza grandi distinzioni tra professioni intellettuali e scientifiche di alto profilo e quelle tecniche. L'aumento si colloca al di sotto della media (4,7%) riguardo alle figure intermedie, mentre quello più consistente si riscontra tra le figure low skill (7,8%) per l'apporto soprattutto delle professioni non qualificate (+17,7%). Comunque, se si fa riferimento al periodo pre-crisi, sono solo le figure dirigenziali che in valori assoluti hanno superato nel 2016 le cifre del 2008. Se si passa a considerare la quota sul totale, sono le professioni di livello intermedio a guadagnare di più in quanto la loro porzione sul totale sale del 5,9% rispetto al 2008; al contrario, le professioni di livello più elevato e quelle non qualificate crescono solo intorno all'1% e quelle operaie specializzate subiscono una riduzione dell'8,4% per effetto della ristrutturazione e del ridimensionamento del sistema produttivo.

La "dote professionale" richiesta dalle imprese in vista dell'assunzione comprende due componenti fondamentali: la formazione e l'esperienza. Incominciando dalla prima, per le professioni high skill il *titolo di studio* coincide nei due terzi circa dei casi con quello universitario, ma in più di un terzo si tratta del diploma della secondaria di II grado. Quanto alle professioni non qualificate, nei tre quarti quasi delle assunzioni non è richiesta alcuna formazione specifica, ma in più di un quarto è necessaria una qualifica professionale e principalmente un

titolo di scuola media superiore. Quanto alle professioni impiegatizie d'ufficio e quelle specifiche dei servizi prevale il diploma e nel primo caso anche la laurea, mentre nel secondo si aggiunge la qualifica. Per le figure operaie la maggioranza relativa si limita alla frequenza dell'obbligo scolastico, un terzo fa riferimento al diploma e più di un quarto alla qualifica. Rispetto al periodo pre-crisi cresce la richiesta del diploma e principalmente di qualifica riguardo alle professioni operaie e di livello intermedio e diminuisce in misura notevole la domanda del solo obbligo. Quanto ai profili high skill si registra un forte aumento dei laureati e un calo consistente dei diplomati.

Venendo alla seconda componente fondamentale della "dote professionale" richiesta dalle imprese, la domanda di una specifica *esperienza lavorativa* nel settore dove opera l'azienda e nella professione da svolgere cresce tra il 2008 e il 2016 dal 54,6% al 58,5%, approssimandosi pertanto al 60% del totale. Comunque, in un altro quinto circa dei casi si richiede una qualche esperienza generica per cui solo in poco più di un quarto non è necessaria una esperienza. Passando ai dettagli, una esperienza specifica viene domandata nel 70% circa dei profili high skill, nel 60% quasi delle professioni di livello medio del terziario e in oltre il 50% nelle figure impiegatizie di ufficio; le figure operaie si avvicinano con più di due terzi alle professioni superiori, mentre in quelle non qualificate solo per poco più di un terzo è necessaria un'esperienza precedente.

In aggiunta agli aspetti formali (titolo e indirizzo di studio, anni di esperienza) o personali (il sesso, l'età o la cittadinanza), l'indagine Excelsior ha esplorato quest'anno *altre caratteristiche* delle professioni. Oltre tre quarti delle assunzioni dirette si riferiscono a professioni che si caratterizzano per attività lavorative semplici e meno di un quarto a quelle complesse e queste ultime crescono, anche se non maniera lineare, salendo verso le professioni di vertice. Un andamento simile si riscontra circa l'alternativa "prevedibile"/"non prevedibile". Riguardo alla posizione gerarchica, è emerso che la sovrapposizione di coordinatore e di coordinato si riscontra in oltre il 60% delle figure dirigenziali, mentre negli altri casi o si è solo coordinato (la più gran parte) o solo coordinatore (il 5/6%). Da ultimo le soluzioni creative e innovative si riscontrano principalmente nelle professioni high skill, anche se con notevoli differenze, mentre gli altri gruppi si caratterizzano per attività lavorative in notevole misura standardizzate.

Indubbiamente, le persone assunte 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 alle *competenze trasversali* che: «[...] se da un lato rappresentano un bagaglio individuale di doti e di capacità, innate o acquisite, dall'altro rappresentano anche il "corredo" necessario per svolgere al meglio ogni singola professione, nella spe-

cifico contesto aziendale e nello specifico posizionamento funzionale e gerarchico di ciascun lavoratore»⁴. Va qui sottolineato che per l'80% quasi delle imprese che assumono le competenze trasversali hanno la medesima rilevanza di quelle tecniche e per circa l'8% anche superiore, mentre solo nel 13,6% delle risposte l'importanza è considerata inferiore: in sintesi si può dire che le aziende considerano le competenze trasversali egualmente importanti o più importanti di quelle tecniche nell'88% quasi dei casi e questo andamento non cambia di molto passando dalle figure dirigenziali alle professioni non qualificate. Tra le competenze trasversali rilevate dall'indagine Excelsior, la più segnalata (49%) è la capacità di lavorare in gruppo mentre la meno indicata (36,7%) è quella di risolvere problemi; entro questo intervallo si situano la capacità di flessibilità e di adattamento (48%), la capacità di lavorare in autonomia (44%) e la capacità comunicativa scritta e orale (40,5%). 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.

Termino con quattro *osservazioni* di natura *positiva* che riprendo in gran parte dalle analisi degli ultimi due anni per affermare che ormai si può incominciare a parlare di trend consolidati:

1. nel 2016 le assunzioni previste nelle imprese dell'industria e dei servizi sono aumentate in *valori assoluti* globalmente del 5,5% e quelle dirette del 6,2%, in continuità con il 2015;
2. la *propensione* delle aziende *ad assumere*, intesa come una quota sul totale delle imprese, si colloca nel 2016 al 19,5%, realizzando una crescita del 3% in confronto al 2015;
3. la *ripresa* rispetto al periodo pre-crisi è in atto anche se solo parzialmente si è riusciti a superare i traguardi del 2008;
4. le assunzioni di persone con *qualifica professionale* si caratterizzano nel 2016 ancora una volta per una *crescita* e, se è vero che questa segna un rallentamento in quanto è leggermente inferiore alla media, tuttavia l'andamento è pienamente comprensibile dato il raddoppio verificatosi nel biennio precedente; in ogni caso il confronto con il periodo pre-crisi evidenzia che si tratta del titolo di studio che è aumentato di più nel tempo, pure rispetto alla laurea.

⁴ UNIONE EUROPEA FONDO SOCIALE EUROPEO – MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI – UNIONCAMERE, *o.c.*, p. 24.

Formazione Professionale e Politiche Attive del Lavoro

Rapporto della Fondazione Giuseppe Di Vittorio della CGIL

Nella presentazione che segue verrà offerta una sintesi essenziale del rapporto⁵, avendo riguardo agli interessi dei lettori della rivista. Pertanto, dopo una descrizione generale delle tendenze più importanti, la presentazione si concentrerà sui risultati principali relativi alla IeFP.

The following presentation will provide an essential synthesis of the report. Therefore, after a general description of the most important trends, the presentation will focus on the main results of the VET system.

Il rapporto presenta gli esiti degli studi condotti dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio della CGIL (già Ires e poi Associazione Bruno Trentin) sulla *valutazione* delle policy regionali di Formazione Professionale (FP) e delle Politiche Attive del Lavoro. La pubblicazione si distribuisce in tre sezioni principali: la prima esamina i risultati delle politiche formative e delle Politiche Attive del Lavoro; la seconda è finalizzata alla ricostruzione sia delle policy più rilevanti attuate da alcune Regioni nella FP, sia delle misure introdotte per l'attivazione al lavoro e per l'occupabilità; la terza, infine, descrive le aree territoriali in cui si confrontano competitività e occupazione dei tessuti produttivi locali e le politiche pubbliche finora finanziate a supporto di formazione e lavoro.

1. Gli andamenti principali: una visione globale

Un primo target dei progetti realizzati dalla Fondazione è consistito nella *fattibilità* della valutazione delle politiche pubbliche relative alla Formazione Professionale. Le difficoltà in proposito hanno una duplice origine: anzitutto, le notevoli e molteplici differenze che caratterizzano gli interventi della FP rispetto al sistema dell'istruzione; in secondo luogo, la validità e la praticabilità di strumenti e di mezzi di raccolta e della sistemazione, analisi e comparazione dei dati, capaci di far emergere in maniera chiara l'apporto della FP all'inserimento nel mondo del lavoro. La pubblicazione evidenzia che la metodologia corretta è stata identificata ed è in grado di diventare operativa a condizione, però, che si disponga di un sistema informativo dinamico, continuamente aggiornabile e in grado di dar luogo a una tracciabilità dei percorsi individuali.

⁵ Cfr. A. TESELLI (a cura di), *Formazione professionale e politiche attive del lavoro*. Misure, carriere, esiti in Italia, Roma. Carocci, 2016, pp. 366.

Inoltre, una conferma è venuta anche riguardo all'utilità della qualificazione professionale come politica attiva del lavoro: infatti, la valutazione della qualità della FP non può trascurare i suoi effetti in termini di inserimento lavorativo e di capacità personali di tenuta e di sviluppo nel mondo del lavoro.

Un altro aspetto interessante del rapporto riguarda il *quadro* che esso fornisce della pluralità delle politiche attuate da una buona parte delle Regioni. Infatti, queste in numero di 13 hanno partecipato all'introduzione di un nuovo sistema informativo, anche se con i limiti di un loro coinvolgimento finora solo parziale e del fatto che non tutte hanno messo a disposizione i dati su ogni ambito di intervento e per i medesimi anni. Su questa base è stato possibile confrontare le priorità politico-sociali adottate dalle Regioni e valutare la loro corrispondenza rispetto a situazioni specifiche.

Un altro andamento da rilevare riguarda la *formazione continua* degli occupati. Nonostante la forte riduzione delle risorse dovuta all'istituzione dei Fondi interprofessionali e il trasferimento di parte di esse sul finanziamento degli ammortizzatori sociali, le Regioni hanno continuato ad organizzare parecchie iniziative per numerosi lavoratori in settori di particolare rilevanza che i Fondi appena citati non avevano potuto o voluto prendere in considerazione. Pertanto, sarebbe auspicabile che in futuro venisse promossa una stretta cooperazione tra politiche pubbliche regionali, Fondi interprofessionali e attività formative private e del privato sociale.

L'*inclusione attiva* costituisce in più casi un'area importante di impegno delle Regioni: si tratta, infatti, di predisporre risposte formative adeguate per flessibilità e sostenibilità, nonostante le problematiche di una graduale diminuzione delle risorse disponibili e del loro obbligatorio focalizzarsi su altre priorità. I destinatari possono essere detenuti ed ex detenuti, disabili fisici e psichici, tossicodipendenti, disoccupati di lunga durata, giovani e adulti con bassi livelli di istruzione. Rientrano in questo ambito anche ampi settori degli immigrati di prima e seconda generazione con le loro esigenze di qualificazione professionale e/o di riconoscimento e certificazione delle competenze che, se non soddisfatte, potrebbero costringerli a una integrazione di natura subalterna.

Il rapporto evidenzia anche alcune criticità delle politiche regionali e più in particolare quelle connesse con la caratteristica di essere troppo frequentemente *ondivaghe*. Le rilevanti differenze che si riscontrano tra Regioni e anche al loro interno riguardo alla scelta delle priorità, dei contenuti, delle metodologie e della durata degli interventi formativi non dipendono solo dal legittimo esercizio dell'autonomia in ambiti di loro competenza esclusiva o dalla specificità dei contesti economici e sociali di riferimento, ma sono anche l'effetto di una variabilità che si traduce in conseguenze problematiche sulla visibilità e sulla trasparenza dell'offerta e sulla possibilità di informarsi delle opportunità

esistenti e di progettare i propri percorsi da parte di chi avrebbe bisogno di servirsene. Questo andamento riguarda non solo le misure meno strutturate, ma anche quelle ampiamente disciplinate.

Un esempio evidente di diversificazione eccessiva è costituito dalle *politiche per l'occupabilità* indirizzate a quanti cercano per la prima volta un lavoro o a quanti, avendolo perso, tentano di rientrare nel mondo del lavoro. Infatti, le differenze tra le Regioni riguardo al ruolo assegnato alle tre modalità principali di intervento (offerta di corsi; mix di orientamento e formazione o di formazione e stage/tirocini; percorsi integrati di più dispositivi e strumenti) e alle caratteristiche dei destinatari suscitano notevoli perplessità sugli obiettivi perseguiti e sulla loro appropriatezza. Inoltre, i dubbi aumentano quando si esaminano i risultati occupazionali delle politiche adottate: infatti, in vari contesti si riscontrano i mali dell'assistenzialismo formativo nel senso che le persone passano da un corso all'altro senza riuscire a ovviare alle problematiche originarie; inoltre, né i corsi che costituiscono l'offerta più comune, né i tirocini che risultano in aumento in anni recenti evidenziano esiti occupazionali soddisfacenti per i soggetti più difficili - i più giovani e i più anziani con le competenze più deboli - e che avrebbero bisogno di itinerari personalizzati.

Le problematiche non sono minori quando si passa da misure per il lavoro di natura solo riparatorie a politiche rivolte all'obiettivo di *aumentare le competenze* e di promuovere le capacità delle persone di effettuare una ricerca orientata e attiva del lavoro. Da questo punto di vista vanno ripensate anzitutto le potenzialità in vista dell'occupabilità del tirocinio che, introdotto per finalità formative, è stato utilizzato negli ultimi anni troppo facilmente come strumento di politica attiva del lavoro con due pericoli: di essere usato in alternativa a percorsi di grande valenza occupazionale come l'apprendistato e di dar luogo al caso delle esperienze ripetute più volte senza efficacia. Pertanto sono parecchi i giovani che dopo un tirocinio si ritrovano sulla strada dei percorsi precari. Tali andamenti si riscontrano in un quadro in cui i due strumenti che dovrebbero costituire le strategie principali per l'entrata nel mondo del lavoro non trovano l'attuazione che sarebbe necessaria: infatti, l'apprendistato stenta decisamente a decollare e il sistema dell'IeFP - su cui ritornerò più ampiamente dopo - è stato realizzato da un numero relativamente ristretto di Regioni o ha avuto una attuazione tardiva e debole proprio nelle zone del Paese dove il bisogno è maggiore.

Dalle analisi del Rapporto emerge un'ulteriore esigenza a cui dare adeguata risposta. Le politiche pubbliche per la formazione e il lavoro dovrebbero essere messe in grado di *intercettare* settori produttivi in espansione. Questo permetterebbe di orientare gli investimenti in modo da assicurare maggiore occupabilità ai beneficiari delle misure in questione.

2. Punti forti e criticità del sistema di IeFP

I dati non provengono dai monitoraggi ISFOL, ma dalle anagrafi regionali della Formazione Professionale. Più precisamente sono stati tratti dal primo modello operativo *Sistaf* (sistema statistico della Formazione Professionale) messo a punto e implementato con 13 Regioni e che riguarda le annualità 2008-14.

Incominciando con le caratteristiche anagrafiche, la distribuzione di *genere* registra la superiorità dei maschi sul piano quantitativo nel senso che essi rappresentano il 60% del totale. Tale cifra evidenzia delle oscillazioni rilevanti in quanto in alcune Regioni (come per esempio la Basilicata, la Liguria, le Marche, il Piemonte e la Toscana) la quota degli allievi si colloca al di sopra del 60%, mentre in altre, quali il Friuli Venezia Giulia, il Lazio, la Lombardia e la Puglia, essa si situa al di sotto. In conclusione, l'IeFP si caratterizza come un sotto-sistema formativo maschile piuttosto che femminile, in quanto in generale i ragazzi collezionano nella loro carriera scolastica più bocciature e ritardi e si orientano in maggior numero verso percorsi formativi più brevi e più facilmente spendibili nel mondo del lavoro.

Uno su cinque degli iscritti alla IeFP è *straniero* e la loro quota è maggiore che nell'istruzione poiché nella IeFP si raggiunge una percentuale media del 20%, mentre nella scuola si arriva solo al 10% e nella secondaria di II grado appena al 7%. Queste cifre evidenziano la superiore valenza dell'IeFP a livello di inclusione e di promozione sociale.

Tradizionalmente la IeFP viene considerata come l'offerta di un'ultima possibilità di recupero per i bocciati del biennio della secondaria di II grado o per alunni in situazione di grave disagio fin dalla secondaria di I grado. I dati regionali evidenziano una condizione differente perché il 39% degli iscritti alla IeFP si caratterizza per una età fino ai 14 anni, un dato che attesta che per la maggioranza relativa degli allievi dell'IeFP l'iscrizione alla IeFP non rappresenta una scelta di ripiego, ma la *prima opzione* alla conclusione della scuola media.

Le *qualifiche* conseguite al termine della IeFP ammontano a 20 e sono 2 in meno rispetto a quelle incluse nel Registro nazionale della IeFP. Le percentuali maggiori di allievi si riscontrano nei percorsi di operatore del benessere (22% del totale) e della ristorazione (16%). A ridosso di questi due si collocano l'operatore elettrico (11%), meccanico (10%) e della riparazione dei veicoli a motore (9%); una qualifica trasversale di carattere impiegatizio, l'operatore amministrativo-segretariale, raggiunge solo il 7%. Le 10 qualifiche più numerose si concentrano in 6 macrosettori: attività manifatturiere, servizi di alloggio e ristorazione, servizi alla persona, commercio, costruzione e impiantistica, servizi alle imprese. Le qualifiche in cui prevalgono gli allievi sono l'operatore agricolo e quelle riconducibili alle aree meccanica, impiantistica ed edile; quelle più

femminili l'operatore del benessere, dell'abbigliamento, dei servizi di vendita e l'ambito amministrativo-segretariale. A loro volta gli stranieri risultano più rappresentati tra l'operatore meccanico, degli impianti termoidraulici, dell'abbigliamento e dei servizi di promozione e di accoglienza.

Passando poi al tema della *mobilità*, per frequentare i percorsi della IeFP, il 18% degli allievi si muove all'interno della Regione o da fuori Regione. Sembra pertanto che la IeFP non sappia ancora dotarsi di punti di erogazione adeguati alla domanda e all'articolazione professionale delle sue aspettative.

Più che i dati sulle caratteristiche anagrafiche interessano quelli sugli *esiti* e la *qualità* dell'occupazione degli allievi della IeFP. Al riguardo si è ricorso a uno studio di caso relativo agli andamenti nella Lombardia. Il primo dato positivo da evidenziare è rappresentato dalla percentuale dei qualificati dei percorsi triennali che conseguono un lavoro dipendente o subordinato⁶ nei 18 mesi dopo la conclusione degli studi: la quota si colloca intorno al 40% e si tratta di una media relativa agli anni 2011 e 2012. Tale cifra è inferiore al 60% degli anni precedenti, ma la differenza si spiega con la crescita degli iscritti al diploma professionale – per i quali il dato è il 60% – per cui è ragionevole pensare che una parte consistente di quanti ottengono una qualifica preferisca completare il proprio percorso formativo con il diploma. L'andamento appena richiamato giustificherebbe la differenza nei tempi che i giovani impiegano nel trovare un lavoro che per i diplomati avviene principalmente entro 6 mesi dalla fine dei corsi, mentre per i qualificati si colloca tra i 12 e i 18 mesi ma che prima dell'aumento degli iscritti al diploma si situava generalmente entro il semestre. L'IeFP si conferma anche come l'offerta formativa che assicura una migliore riuscita nel primo inserimento occupazionale dei maschi la cui presenza, d'altra parte, nella IeFP è maggioritaria; al tempo stesso, le giovani donne sperimentano una potenzialità superiore a loro vantaggio quando possiedono titoli più specialistici. Nel confronto tra italiani e stranieri, i secondi sono avvantaggiati nella qualifica e i primi nel diploma. Un altro dato è che i territori con una presenza di qualificati e di diplomati superiori alla media registrano tassi di inserimento occupazionale migliori come anche le qualifiche con contenuti a maggiore carattere tecnico-specialistico e quelle con almeno 1.000 qualificati. Passando al tema della stabilità occupazionale, che è riconosciuta ai contratti a tempo indeterminato e di apprendistato, va evidenziato che essa coinvolge il

⁶ Avendo lo studio usato i microdati contenuti nelle banche dati regionali delle comunicazioni obbligatorie (COB), ci si è dovuti limitare ai rapporti di lavoro interni al mercato di lavoro dipendente e parasubordinato.

50% dei giovani qualificati occupati e il 60% dei diplomati occupati; a loro volta, la metà dei qualificati e il 40% dei diplomati trovano un'occupazione con contratti a termine, ma la grande maggioranza si trova a lavorare per periodi lunghi con lo stesso imprenditore. Un'ultima osservazione riguarda la coerenza del lavoro con il proprio percorso formativo: «Se [...] la coerenza è la misura di efficacia di un'offerta formativa rivolta a giovani che, con buone probabilità, si fermerebbero alla licenza media ovvero a un titolo di studio a-specifico per natura, quel 40% che patrimonializza quanto acquisito in formazione professionale, e quindi in competenze tecnico-specialistiche, è un risultato da non sottovalutare»⁷.

Termino con tre *osservazioni* di carattere generale. In un campo così importante come le politiche formative e del lavoro sembra un vero scandalo che ancora manchi un sistema informativo valido e completo sugli interventi che avvengono a livello regionale. Il volume ha messo in evidenza punti forti e criticità dell'ambito esaminato, più i primi che le seconde che, tuttavia, non sono poche e marginali e che pertanto richiedono misure urgenti per ovviarle. In terzo luogo, anche la CGIL - da cui nel passato è venuta una forte opposizione - riconosce le grandi potenzialità della IeFP per cui non si capisce il motivo delle resistenze alla realizzazione di un vero sistema nazionale della IeFP; da questo punto di vista il decreto attuativo della delega per l'istruzione professionale, come si vedrà altrove in questo numero, ha perduto l'occasione per fare un salto di qualità in questo ambito.

⁷ A. TESELLI (a cura di), *o.c.*, p. 55