

PRESENTAZIONE DEL RAPPORTO ANNUALE ISFOL

Relazione del Presidente, Sergio Trevisanato

Innanzitutto un sentito benvenuto a tutta l'assemblea. La presentazione del Rapporto Isfol 2007 come di consueto, offre un'ampia panoramica relativa ai sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro in Italia, con un'attenzione particolare al contesto europeo di riferimento. Ma rappresenta anche l'occasione per fornire alcune chiavi di lettura che possano facilitare la definizione di azioni adeguate ad affrontare le criticità che ancora abbiamo di fronte.

In uno sforzo di sintesi, voglio ricondurre i tanti temi affrontati nel Rapporto a due ambiti che ritengo fondamentali: quello della **qualità** e quello della **segmentazione**. Sono due ambiti strettamente legati fra di loro.

Per "qualità" intendo: qualità del lavoro e qualità del sistema formativo.

Qualità del lavoro non implica solo la ben nota contrapposizione tra occupazione standard ed atipica, ma include anche dimensioni spesso poco analizzate: il cosiddetto "impoverimento" del lavoro; la gravosità propria di alcuni mestieri; la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro; le dinamiche di carriera; oppure ancora le opportunità di mobilità professionale o la corrispondenza tra competenze acquisite e lavoro svolto.

Qualità del sistema formativo implica la capacità di garantire percorsi calibrati sulle reali esigenze degli individui, ma anche capacità di adattare le competenze della forza lavoro all'evoluzione del contesto economico e produttivo. E qui, ovviamente, entra in gioco la qualità

degli strumenti di intermediazione e di accompagnamento, la qualità dei servizi per l'impiego e dell'orientamento, ma anche l'efficienza dei dispositivi per il riconoscimento e la certificazione delle competenze acquisite.

Quanto alla **segmentazione**, l'attività di ricerca svolta durante l'anno si è concentrata soprattutto sulle fasce di popolazione che più di altre corrono il rischio di "rimanere indietro", di rimanere ai margini dello sviluppo economico di questi anni: le donne, gli over 55, gli immigrati, i giovani. Senza dimenticare l'articolato mondo del lavoro sommerso, o il fenomeno, ancora assai marcato, della dispersione scolastica.

Al tema della segmentazione si legano alcune problematiche di vecchia data, come il persistente e profondo gap che continua a separare in modo netto il Centro-Nord e il Sud del Paese; ma anche altre più recenti, come la polarizzazione tra professioni altamente qualificate e non qualificate, oppure lo scarto che separa dirigenti ed operai per quanto riguarda le opportunità di svolgere attività di formazione continua.

Voglio però cominciare questa mia relazione con una nota positiva. In coerenza con i positivi andamenti di tutti i dati disponibili sul mercato del lavoro, anche i principali indicatori dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro sembrano essersi incamminati lungo un trend stabile di miglioramento. Si tratta di miglioramenti strutturali, svincolati cioè da dinamiche congiunturali, di breve periodo. In un quadro che continua ad essere segnato da luci ed ombre, si profila dunque la possibilità di un punto di svolta nel nostro sistema di formazione e istruzione.

E qui mi ricollego ad un secondo fattore a mio parere positivo. L'effervescenza normativa in campo lavoristico dell'ultimo decennio sembra oggi conclusa, per lasciare invece il campo alla necessaria fase di applicazione e attuazione delle norme. In questo senso, vedo nell'accordo sul welfare del 23 luglio tra Governo e Parti sociali la conclusione –mi auguro– di un lungo periodo di accesa conflittualità. Ritengo di conseguenza che sia giunto il momento di rilanciare la sfida delle relazioni industriali decentrate e degli accordi aziendali, in funzione – appunto – attuativa di una legislazione del lavoro che negli anni passati aveva largamente demandato a questi livelli periferici il compito di rendere più elastico il rapporto tra domanda e offerta nei mercati del lavoro locali.

Non dimentichiamoci, tra l'altro, che ci troviamo ai nastri di partenza della nuova programmazione delle politiche di coesione europee, con quasi 6 miliardi di euro messi a disposizione in Italia dai Fondi strutturali. Credo, sia necessario un grande impegno collettivo di coordinamento delle varie politiche, come è richiesto dai nuovi regolamenti comunitari nella messa a punto del Quadro strategico di riferimento nazionale. Relazioni industriali, offerta formativa, politiche attive e passive per il lavoro, previdenza, politiche di lotta all'esclusione e alla povertà, strumenti per la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi extra lavorativi sono tutti pezzi di un unico disegno. Ritengo che questa necessità di integrazione sia una delle principali sfide per il prossimo futuro, alla quale sono innanzitutto chiamate le Regioni e il Governo nazionale.

Ma veniamo ai dati del mercato del lavoro. Il livello dell'occupazione ha segnato nel 2006 il suo massimo storico in termini assoluti. Le nostre stime, inoltre, indicano uno scenario favorevole anche per i prossimi anni: nel 2009 gli occupati in Italia dovrebbero superare la

soglia dei 25 milioni. Si tratta di uno scenario per certi versi inatteso rispetto alle previsioni di 10-15 anni fa, ma che ci obbliga a riflettere su come avvantaggiarsi di questo contesto di base positivo.

La scarsa partecipazione al mercato del lavoro rimane, invece, uno tra i problemi strutturali del nostro paese, che siamo costretti a compensare con una maggiore richiesta di forze di lavoro immigrate. Buona parte della diminuzione della disoccupazione che si è registrata in questi ultimi anni – posizionandosi su un valore del 6%, il più basso dell'ultimo ventennio – è legata ad un incremento del tasso di attività inferiore a quello del tasso di occupazione. Durante tutta la prima metà degli anni Duemila si è protratto un effetto di scoraggiamento che ha ridotto la partecipazione. Il tasso di attività della popolazione tra i 15 e i 64 anni è ancora inferiore di oltre 9 punti percentuali alla media dell'Europa a 15.

Tuttavia – come dicevo – stanno emergendo segnali di discontinuità rispetto al passato. Nel 2006, ad esempio, la disoccupazione si è ridotta soprattutto nei segmenti più deboli del mercato del lavoro. Il calo dei disoccupati di lunga durata è stato superiore di oltre tre volte a quello dell'anno precedente; la disoccupazione giovanile ha segnato una flessione del 2,4%, interrompendo l'aumento costante del periodo 2002-2004.

Ma non solo. La diminuzione della disoccupazione è avvenuta contestualmente ad una robusta ripresa della crescita, che lascia ipotizzare una fase di sviluppo relativamente stabile. Nel 2006 il tasso di incremento annuale del PIL ha compiuto un balzo in avanti, in controtendenza rispetto al primo quinquennio degli anni Duemila.

A ciò si aggiunge – altro segnale positivo – una più elevata velocità di reazione della domanda di lavoro al ciclo economico. Questa corrispondenza tra aumento del PIL ed aumento dell'occupazione evidenzia una progressiva erosione di alcuni elementi di rigidità del

mercato del lavoro italiano. La maggiore flessibilità degli strumenti contrattuali sembra aver permesso un migliore adattamento della forza lavoro alle esigenze produttive.

Accennavo invece, poc'anzi, alla polarizzazione tra professioni altamente qualificate e non. Continua, inoltre, la segmentazione tra la componente permanente e quella a termine dell'occupazione dipendente. La metà dei nuovi posti di lavoro creati nel 2006 è a tempo determinato – quasi il 10% in più rispetto al 2005. A ciò si aggiunge il lavoro parasubordinato, che, nasconde non di rado una subordinazione di fatto. Circa l'80% dei collaboratori ha un solo committente, usa dotazioni dell'azienda presso cui è impiegato, e garantisce quindi la propria presenza regolare presso la sede di lavoro, con orari predefiniti nella maggioranza dei casi.

La possibile sovrapposizione tra queste due dimensioni, cioè l'atipicità contrattuale e la bassa qualificazione delle professioni, crea il rischio di una spaccatura, con la creazione di un mercato del lavoro di serie A ed uno di serie B. Per i lavoratori altamente qualificati la flessibilità può rappresentare un'opportunità più agile di ingresso nel mercato del lavoro, ma per i lavoratori a bassa o nulla qualificazione i rischi di una caduta nella precarietà sono reali.

A livello europeo, come è noto, è stata coniata una nuova parola chiave, che evidenzia la necessità di conciliare al meglio le esigenze di efficienza economica e quelle di sicurezza sociale. È la cosiddetta *flexsecurity*.

In una sua recente comunicazione, la Commissione europea ha indicato nella *flexsecurity* un'opportunità storica per l'Europa, la possibilità cioè di confermare il suo modello sociale, particolarmente

attento alle persone, e al tempo stesso rendere più competitivo il suo sistema produttivo.

Credo che una serie di interventi previsti nella Finanziaria dell'anno scorso, finalizzati a contrastare la precarietà del lavoro, vadano in questa direzione. Ma in tale ottica credo vada letto anche il Protocollo sul welfare, che si è posto l'obiettivo non tanto di ridurre la flessibilità, quanto di farla effettivamente diventare un canale di accesso al mercato del lavoro. Inoltre, non va trascurato che nella stessa direzione si muove il recente progetto di riforma degli ammortizzatori sociali.

Prendiamo appunto le donne. Voglio ricordare che la piena valorizzazione del bacino di lavoro femminile è uno dei cardini della strategia di Lisbona, che ha stabilito per il 2010 l'obiettivo comune di un tasso di occupazione delle donne pari al 60%. L'Italia, con circa il 46% registrato nel 2006, ha già ampiamente disatteso l'obiettivo intermedio del 57% per il 2005.

Il triennio dal 2003 al 2005 è stato particolarmente negativo per l'occupazione femminile. Per la prima volta in dieci anni, il loro tasso di attività è sceso, passando dal 62,9% al 62,4%. Nel 2006 solo il 36% delle nuove occupate è entrato nel mercato del lavoro a tempo indeterminato. Il 17% vi è entrato in forma autonoma e tutte le altre con contratto a termine o di collaborazione. Ciò può rafforzare l'effetto di scoraggiamento che ha portato in questi anni molte donne all'inattività. Per fortuna, ed è questo un altro di quei segnali positivi di cui parlavo all'inizio, nel 2006 è tornato a diminuire il gap che separa le donne dagli uomini e sono migliorati tutti i macro indicatori del mercato del lavoro femminile.

Rimangono alcuni nodi di fondo. Le donne sono ancora molto più esposte degli uomini a condizioni di lavoro peggiori, sia in termini di ritmi ed intensità del lavoro, che di carriera, che di reddito. Più del

75% fra le donne occupate si colloca nella fascia di reddito inferiore ai 1.250 euro al mese, contro il 46% degli uomini. E' stato calcolato un differenziale medio uomo/donna del 15,8%, a parità di contratto e di inquadramento.

La componente femminile è poi quella che maggiormente rischia di cadere nella "trappola" del lavoro nero. L'Isfol ha svolto quest'anno la prima indagine a largo spettro in Italia sull'occupazione sommersa ed irregolare delle donne. Più del 50% del campione ha dichiarato di avere un lavoro irregolare da oltre un anno. Il sommerso rappresenta una domanda strutturale e permanente per le donne, le quali tendono quindi ad esserne "invischiate". Ecco la vera precarietà.

C'è poi il problema della conciliazione tra vita professionale e vita privata. Nel 2006 una donna su nove è uscita dal mercato del lavoro in seguito alla maternità, che è ancora oggi uno dei fattori più difficili da gestire per le imprese ed una fonte di grande discriminazione.

Per innalzare i nostri tassi di partecipazione al lavoro, oltre al segmento femminile, occorre poi intervenire sugli over 55. Il loro tasso di occupazione è aumentato nell'ultimo decennio del 4%, tra l'altro prevalentemente grazie alla componente femminile. Tuttavia nello stesso periodo tale incremento è stato in Europa mediamente pari al doppio, cioè oltre l'8%. Tra i 50 e i 64 anni quattro persone su dieci, in Italia, si dichiarano non più attive; e voglio sottolineare che per queste persone, le cause della non occupazione sono motivi lavorativi, molto più spesso che personali: il 38% non è attivo perché il lavoro l'ha perso. Occorre pertanto potenziare le misure finalizzate a prevenire l'uscita definitiva dal mondo del lavoro soprattutto nei casi di crisi e ristrutturazioni aziendali e settoriali.

Previdenza ed invecchiamento attivo sono temi legati. Non a caso, nell'anno trascorso il tema dell'invecchiamento attivo ha fatto da sfondo a tutto il dibattito sulla riforma delle pensioni. Da questo punto di vista, ritengo che la proposta avanzata con il Protocollo del 23 luglio debba tradursi in un processo di progressivo incremento dei tassi di occupazione dei lavoratori più anziani. Già la scorsa Finanziaria, devo dire, era intervenuta in tal senso, con misure specifiche per ridurre le uscite degli over 55 dal sistema produttivo. Vanno poi sviluppandosi nel Paese numerose esperienze di invecchiamento attivo, realizzate a livello locale. Ne diamo conto nel Rapporto, a cui rimando.

Voglio invece riprendere il tema della qualità del lavoro. Se la questione flessibilità ha dominato il dibattito politico di questi anni, non si può dire altrettanto delle condizioni del lavoro e, in particolare, della soddisfazione percepita dai lavoratori.

La possibilità di fare carriera e quindi di migliorare il proprio status sociale ed economico è l'aspetto per il quale si riscontra il più elevato grado di insoddisfazione (il 54,5% degli occupati ne è insoddisfatto). Le nostre ricerche confermano un'immagine piuttosto statica del mondo del lavoro italiano, dove oltre la metà dei lavoratori dichiara, tra l'altro, di non aver mai cambiato occupazione. In Italia si rischia forse poco di retrocedere dal punto di vista professionale, ma altrettanto poche sono le chance di progredire.

Il tema si ricollega ad un altro tema di recente attualità, quello dei lavori usuranti. Se in generale quasi il 30% dei lavoratori ritiene a rischio la propria salute sui luoghi di lavoro, tale percentuale sale al 40% per gli operai. E in effetti, sappiamo che l'incidenza degli

infortuni è strettamente legata alle modalità del lavoro: chi lavora più a lungo, in orari non standard o a turni, con ritmi più elevati ha una maggiore incidenza di malattie e infortuni.

La promozione della sicurezza sul lavoro è stata ultimamente al centro di importanti interventi legislativi. Tra gli aspetti più rilevanti, voglio segnalare il nuovo approccio – lanciato con la legge 248 del 2006 e poi ripreso dalla delega al Governo – finalizzato a coordinare in un'unica strategia gli interventi per la sicurezza con quelli di contrasto al lavoro irregolare. È un approccio da salutare con grande favore. A fronte di circa 3 milioni di unità di lavoro non regolari (il 12% del totale), sappiamo che il fenomeno riguarda in particolare le fasce più deboli del mercato del lavoro, in una spirale che somma gli effetti deleteri della precarietà con quelli legati ai pericoli per la salute e ai rischi di discriminazione. Ne ho già parlato a riguardo della componente femminile del sommerso.

Un discorso analogo può essere fatto riguardo agli immigrati. Le indagini svolte nei mesi scorsi hanno confermato che gli extracomunitari svolgono lavori che gli italiani non vogliono fare. Quasi il 50% delle imprese che utilizzano manodopera extracomunitaria – un quinto delle imprese totali – affermano di avere fatto tale scelta per il disinteresse da parte dell'offerta di lavoro italiana. Va inoltre aggiunto che quasi il 30% di tali imprese indica come motivazione un costo del lavoro più basso degli immigrati. Il reddito medio da lavoro dei cittadini extracomunitari risulta inferiore a quello degli italiani in un range che varia dal 20 al 24%.

Credo allora che siano necessarie ulteriori analisi, per verificare se l'abbandono da parte dei cittadini italiani di alcune professioni sia esclusivamente da ricondurre ad un'evoluzione qualitativa dell'offerta

di lavoro, o se non sia in parte legato ad un compenso considerato inadeguato alle mansioni richieste.

I lavoratori extracomunitari rappresentano ormai in Italia quasi il 6% degli attivi; è una partecipazione strutturale, non occasionale. Ma il lavoratore straniero si trova spesso ad operare in un mercato del lavoro secondario, anche per le difficoltà riscontrate nella gestione degli ingressi. È quindi da accogliere con favore la proposta di promuovere l'ingresso di lavoratori qualificati e l'implementazione all'estero di liste di collocamento che facilitino l'incontro tra domanda ed offerta. Di fondamentale importanza è poi il ruolo che in tal senso può essere svolto dai Centri per l'Impiego.

I Centri per l'Impiego hanno progressivamente abbandonato l'approccio indifferenziato che caratterizzava il vecchio collocamento, assumendo comportamenti basati invece sulla "presa in carico" delle persone in cerca di lavoro e sulle politiche attive.

Va detto, tuttavia, che permane una forte dicotomia tra Centro-Nord, dove si hanno spesso servizi altamente personalizzati e in chiave "proattiva", e il Sud, in cui prevalgono servizi di natura, per così dire, minimalista. E permangono, in generale, alcune eredità del vecchio collocamento, come lo sbilanciamento del sistema verso l'offerta di lavoro e la persistenza di un modello generalista, che rivela una certa difficoltà nel selezionare e segmentare le proprie platee di riferimento, sia relativamente alle persone che alle aziende. Ritengo che sia fondamentale concentrare gli sforzi futuri sulla definizione di strumenti efficaci di valutazione dei fabbisogni.

Sotto questo profilo, il raccordo tra servizi per l'impiego ed offerta formativa è ancora limitato. Così come le attività di orientamento ed

accompagnamento e i percorsi on demand, associati alla definizione del patto di servizio o del piano di azione individuale.

Inoltre, il ruolo dell'amministrazione centrale è defilato, non tanto sul versante dell'assistenza tecnica, quanto nella capacità di realizzare iniziative di raccordo e momenti di sintesi e di sistematizzazione. Ciò ha determinato un quadro caratterizzato da molte buone pratiche ma da una certa difficoltà di "fare sistema", svolgendo una reale azione di regia delle politiche attive del lavoro a livello locale.

Ritengo, quindi, che anche in vista della nuova programmazione dei Fondi strutturali si imponga un cambio di passo, specialmente con un maggiore dialogo istituzionale tra amministrazione centrale e periferica. L'avvio di un percorso di revisione del Masterplan dei Servizi per l'Impiego, intrapreso dal Ministero del Lavoro a partire dalla primavera del 2007, va in questa direzione.

L'evoluzione del mercato dell'intermediazione, come è noto, ha ormai conferito al sistema italiano una configurazione mista pubblico-privata. Il processo di liberalizzazione ha avuto una progressiva accelerazione, che di recente è stata caratterizzata da un vero e proprio exploit delle agenzie di ricerca e selezione, di contro ad un ridimensionamento delle agenzie di outplacement. Va poi segnalato il crescente ruolo degli intermediari speciali, in particolare delle università. Si sta quindi realizzando un reale equilibrio tra pubblico e privato. Non dimentichiamoci però che nel nostro Paese ancora oggi una persona su tre, fra chi cerca lavoro, si rivolge a parenti e conoscenti e che i canali istituzionali intermediano poco più del 6%. Ciò potrà essere considerato magari efficace a livello individuale ma non lo è dal punto di vista sociale, poiché riduce la mobilità, limita la premialità del sistema, genera inefficienze nel mercato del lavoro.

Il sistema complessivo dei servizi per l'impiego richiede un affinamento della capacità di analisi dei fabbisogni, e della capacità di diagnosi in tempo reale dell'evoluzione del mercato del lavoro. Occorre individuare modelli di terza generazione, utilizzando al meglio lo scambio delle buone pratiche. In questo campo anche l'Isfol dovrà saper dare risposte efficaci, offrendo il proprio contributo di analisi e ricerca, ma anche di assistenza alle azioni di governance.

Vengo ora al sistema formativo. La qualità complessiva del sistema italiano di istruzione e formazione è ancora lontana dagli obiettivi comuni fissati in sede europea dalla strategia di Lisbona. Il tasso di istruzione secondaria superiore dei giovani tra i 20 ed i 24 anni ha superato nel 2006 il 75%, ma rimaniamo comunque distanti di 10 punti percentuali dal benchmark dell'85% indicato per il 2010.

Voglio però sottolineare che dal 2000 ad oggi l'Italia ha registrato un incremento del tasso dei diplomati di circa il 6%, contro l'1,2% della media europea. In pratica, abbiamo ridotto il gap che ci separa dall'Europa di circa 5 punti percentuali.

Diverso il discorso per quel che riguarda la popolazione adulta (i 25-64enni), dove solo un italiano su due risulta avere un titolo di studio post-obbligo, contro il 70% della media europea. Le ricadute sul livello complessivo di qualificazione della forza lavoro italiana sono evidenti: ad avere un titolo di scuola secondaria di II grado è meno del 60% degli attivi. Ma ricordo che 15 anni fa stavamo ancora al 35%! Nei primi anni '90 ad avere solo la licenza elementare, o neanche quella, era un quarto della forza lavoro. Oggi siamo all'8%.

Si tratta di processi lenti, legati al ricambio generazionale. Nel frattempo è essenziale la funzione svolta dall'apprendimento

permanente, sempre più al centro dell'attenzione in tutti paesi europei. A Lisbona è stato fissato l'obiettivo del 12,5% entro il 2010. Noi siamo al 6,1%, con un incremento rispetto al 2000 inferiore a quello della media europea. Cioè il gap tra noi e l'Europa, in questo caso, si è ampliato.

L'educazione degli adulti in Italia è ancora troppo poco sviluppata, anche se un segnale significativo rispetto all'esigenza di costruire un vero sistema di apprendimento permanente viene dal disegno di legge in materia recentemente varato dal Consiglio dei Ministri. L'offerta dei Centri territoriali permanenti ha coinvolto, lo scorso anno, oltre 425 mila soggetti, con un lieve incremento rispetto all'anno precedente.

Dall'analisi dell'offerta di formazione permanente predisposta dalle Regioni nella programmazione 2000-2006, si nota come tuttora permanga un'estrema difficoltà nel raggiungere le fasce più deboli della popolazione. Inoltre emerge una scarsa conoscenza dell'offerta disponibile sul territorio: il 60% degli intervistati non partecipa all'attività di formazione perché non ne è a conoscenza. Questo problema si riscontra anche per la formazione professionale rivolta ai giovani.

Anche sul fronte della formazione continua riscontriamo un'evidente segmentazione. I tassi più elevati di partecipazione si hanno infatti tra i laureati. Tra i lavoratori dipendenti del settore privato che hanno partecipato ad attività di formazione continua (in totale il 6,6% degli occupati nel 2006), oltre il 60% ha un livello di istruzione alto, contro il 18% di chi lo ha basso. Quasi il 55% sono dirigenti o quadri, contro circa il 16% degli operai.

In quest'ambito si apre dunque un'altra sfida importante, dato che nel nostro Paese la formazione continua non ha mai avuto stanziamenti così cospicui come adesso avviene con i Fondi Paritetici Interprofessionali.

Le imprese aderenti ai Fondi sono oltre 400 mila, con un tasso di adesione medio di circa il 42%. Il numero dei lavoratori in forza presso tali imprese supera ormai i 6 milioni, cioè più della metà dei dipendenti delle aziende private. Nei primi mesi del 2007 si è poi conclusa la fase di *start-up*, che ha già permesso di inserire circa 350 mila lavoratori in attività formative.

Si pone ora il problema dell'integrazione tra gli interventi dei Fondi Paritetici e quelli della formazione continua a domanda individuale, in particolare quella mediante *voucher*. Un'esigenza che è stata ad esempio recepita dal Ministero del Lavoro nell'ultimo provvedimento di riparto della legge 236. Ed anche l'Accordo tripartito tra Ministero del Lavoro, Regioni e Parti sociali, siglato nell'aprile del 2007, ha indicato nuove modalità di coordinamento tra la programmazione regionale e quella dei Fondi Paritetici.

Ricordo che l'Italia si posiziona ancora oggi agli ultimi posti in Europa per quel che riguarda la formazione continua offerta dalle imprese private. Nonostante il miglioramento registrato nell'ultimo anno, siamo sempre al di sotto del 20% delle aziende coinvolte. E c'è il divario tra le micro e le grandi imprese che fanno formazione, con uno scarto di circa il 56% tra le une e le altre. Sappiamo invece che la formazione continua paga: le imprese che fanno formazione per i loro dipendenti risultano infatti essere più dinamiche, e registrano i maggiori aumenti di redditività e di fatturato rispetto alla media.

Ma torniamo ora ai giovani. Complessivamente il sistema dell'istruzione e della formazione appare stressato da un lungo periodo di riforme incompiute. L'identità di diverse filiere è ancora incerta. Il prolungamento dell'obbligo di istruzione fino a 16 anni, la quinquennalizzazione degli istituti professionali, l'istituzione degli istituti tecnici superiori e il nuovo assetto dei Centri per l'educazione permanente rappresentano indubbiamente delle opportunità, che richiedono però, per essere colte a pieno, uno sforzo sotto il profilo attuativo.

Dicevo prima del miglioramento dei principali indicatori di riferimento, ma anche della distanza che ancora ci separa dagli obiettivi di Lisbona. Un aspetto particolarmente problematico è quello della dispersione. A Lisbona è stato fissato per il 2010 un tasso di abbandono scolastico e formativo che non superi il 10%. Noi siamo oggi ad oltre il 20%, contro una media europea di circa il 15%.

I rischi maggiori ricadono, sulle categorie più deboli. È necessario, in special modo, far sì che il segmento tecnico-professionale riesca ad attrarre i giovani attualmente esclusi dai processi educativi, fino al loro successo formativo. In una logica di apprendimento permanente è impensabile promuovere solamente percorsi lunghi, maggiormente esposti al rischio di dispersione, ma va data a chi sceglie i percorsi brevi la possibilità di ulteriori opportunità formative dopo il conseguimento della qualifica.

L'adozione di modelli diversi, calibrati sulle esigenze del territorio, dovrà comunque mantenere saldo innanzi a sé l'obiettivo delle pari opportunità e dell'inclusione per tutti.

Nonostante la crescente scolarizzazione, la quota di minorenni che fuoriesce da qualsiasi percorso di formazione è assai ampia: 113 mila

giovani, ai quali si aggiungono gli oltre 40 mila apprendisti che non svolgono le attività formative previste dalla legge.

Concentrandosi sulle sole scuole secondarie superiori, inoltre, occorre segnalare il forte scarto in termini di dispersione tra gli istituti professionali e i licei. Nei primi gli abbandoni riguardano oltre uno studente su due, mentre nei secondi solo il 15%.

Relativamente alle scuole tecniche e professionali, sottolineo come, proprio mentre si cerca giustamente di valorizzare questo segmento formativo, nell'anno scolastico 2005-2006, per la prima volta, il numero degli iscritti al primo anno dei licei ha superato quello degli istituti tecnici.

La scelta dei licei è forse ancora una volta un tentativo di promozione sociale, visto che le professioni più tecniche hanno subito una contrazione della loro considerazione.

A tale processo di licealizzazione, si aggiunge, poi, una sostanziale stabilità nei livelli di partecipazione alle attività di formazione professionale iniziale e addirittura ad un calo di quella alle attività di formazione regionale post-secondaria.

Complessivamente la formazione professionale coinvolge il 2,8% della forza lavoro, cioè circa 700 mila allievi, concentrati soprattutto nel Nord Italia.

Le disparità in termini geografici risaltano ancora più nettamente analizzando l'incidenza dei vari segmenti dell'offerta formativa sui relativi bacini d'utenza.

La formazione per giovani coinvolge circa il 37% dei 15-24enni italiani in cerca di occupazione, ma tale percentuale è del 91% al Nord, contro il 42% del Centro ed appena l'11% del Sud. Fra gli adulti disoccupati (oltre i 25 anni) la formazione interessa in media il

7% del bacino potenziale, ma i valori del Nord sono circa il doppio di quelli del Sud. E per quel che riguarda la formazione degli adulti occupati, il Nord segna una percentuale oltre quattro volte superiore a quella del Mezzogiorno.

Da questo punto di vista la vera scommessa è rappresentata dall'apprendistato, come alternativa alla formazione professionale rivolta ai giovani. Al chiudersi dell'esperienza pluriennale dei Contratti di formazione e lavoro si è affiancato un mancato decollo del nuovo apprendistato.

Il numero degli apprendisti ha quasi raggiunto quota 600 mila, ma delle tre tipologie previste dal decreto legislativo 276 l'unica ad avere avuto un qualche sviluppo è quella dell'apprendistato professionalizzante, tra l'altro con una configurazione a macchia di leopardo che vede ancora una volta le performance delle Regioni meridionali a livelli estremamente bassi.

Qui, innanzitutto, c'è una chiara esigenza di omogeneizzazione, con una più forte regia a livello centrale. È impensabile che convivano sul territorio modelli così differenti di regolamentazioni regionali e discipline contrattuali.

Nel segmento dell'alta formazione, l'introduzione degli Istituti tecnici superiori va accompagnata dallo sviluppo di strumenti di certificazione e riconoscimento delle qualifiche e da un forte dialogo con il sistema universitario, evitando sovrapposizioni con le lauree triennali.

Voglio evidenziare, per quel che riguarda il sistema universitario, come tra gli immatricolati nel 2006-2007 ai corsi di laurea di primo livello si registri un incremento di oltre il 10% nel gruppo scientifico,

rispetto all'anno precedente, e di quasi l'8% nel gruppo ingegneria-architettura, mentre calano i gruppi socio-economici. È un aspetto che va letto positivamente.

Nel complesso, si è interrotto il trend positivo del numero totale di iscritti all'università, avviatosi nel 2000-2001. Per la prima volta, risulta in diminuzione il numero degli iscritti ai corsi di primo livello, mentre si consolida quello degli iscritti alle lauree specialistiche.

Si confermano poi – ma ormai è cosa nota – le migliori performance della componente femminile, che rendono ancora più stridenti i divari di genere, sia retributivi che di carriera, nel mondo del lavoro.

In un'ottica di prospettiva futura, la partita principale che andrà giocata nei prossimi anni riguarda la qualità del sistema formativo, in termini di competenze acquisite più che di conoscenze; spostando cioè l'attenzione dai processi ai risultati. E quindi verificando anche la capacità dei percorsi di tradursi in reali opportunità occupazionali.

A questo riguardo, le indagini svolte sugli interventi finanziati nel Mezzogiorno dal Fondo sociale europeo non sono entusiasmanti. Solo uno su cinque dei destinatari delle azioni formative dichiara di essere occupato.

Relativamente ai corsi IFTS (cioè i corsi di Istruzione e formazione tecnica superiore), sui quali l'Isfol svolge indagini campionarie a cadenza annuale, la situazione è migliorata. Dall'ultima rilevazione effettuata, risulta che a 12 mesi dal termine dei corsi la percentuale degli occupati è pari ad oltre il 60%. È comunque un fattore di preoccupazione che uno su tre dei partecipanti che erano in cerca di occupazione prima del corso continui a dichiararsi tale anche dopo.

Ciò non significa che la formazione non paghi sotto il profilo dell'occupabilità. Tra i formati tramite dottorato nel Mezzogiorno, ad esempio, si ha un tasso di occupazione del 67%, ben superiore al 41% dei laureati a dodici mesi dall'acquisizione del titolo.

Emerge piuttosto una fragilità delle misure di accompagnamento ed orientamento. Senza contare che una maggiore qualificazione in mancanza di una corrispondente domanda di lavoro genera disoccupazione invece che nuova occupazione.

Gli interventi di orientamento sono in crescita, ma il quadro nel suo complesso risulta ancora lontano dall'essere soddisfacente.

Il numero di coloro che si rivolgono alle agenzie sul territorio, come gli Informagiovani o i Centri per l'Impiego, è molto basso. Sul versante dei corsi IFTS le cose vanno meglio, ma comunque più della metà del campione che abbiamo intervistato dichiara di non avere alcuna informazione a riguardo.

Nei loro processi di scelta i giovani si ritrovano spesso con il solo supporto della famiglia. E questo ha evidenti ricadute a livello sociale.

Tra gli studenti al quinto anno delle superiori il cui padre ha il solo titolo di scuola media, appena il 18% frequenta il liceo. Una percentuale che scende a circa l'1% per i figli di chi ha fatto le elementari o non ha alcun titolo di studio.

Le amministrazioni regionali e provinciali si stanno attivando per garantire il successo formativo a tutti i giovani, attraverso – appunto – il rafforzamento delle azioni di orientamento e lo sviluppo di attività di accompagnamento attraverso i Centri per l'Impiego. Il grado di copertura dei servizi e il loro livello risulta buono, anche se scarseggiano gli interventi di vero e proprio tutoraggio, soprattutto al Sud.

Uno dei problemi principali dei CPI, da questo punto di vista, è la scarsa disponibilità di risorse umane dedicate alle attività dei giovani in obbligo.

In conclusione, il quadro che ho delineato è – come dicevo all’inizio – un quadro dove gli elementi di dinamismo prevalgono sugli elementi di staticità. Torno perciò a sottolineare il valore di una nuova stagione che superi le conflittualità del passato e permetta un impegno comune, finalizzato a cogliere le opportunità che abbiamo di fronte.

Voglio infine fare alcune brevissime considerazioni sul lavoro che ci attende. Parlo questa volta dell’Isfol. Di fronte alle evoluzioni così rapide a cui assistiamo, c’è la necessità di raffinare e sistematizzare la nostra capacità di analisi, di assistenza operativa alla governance dei sistemi. Ed anche di migliorare la nostra capacità di proposta.

I cambiamenti più recenti del mercato del lavoro richiedono nuovi indicatori, che innanzitutto vadano oltre l’ambito del lavoro dipendente. Ma anche sul fronte della formazione, strumenti nuovi, come i Fondi Paritetici, impongono analisi più accurate, per verificare gli effetti sui lavoratori, in termini di reddito, mobilità, sicurezza, carriera.

In generale, credo occorra concentrarsi sulla dimensione interpretativa dei fenomeni più che semplicemente descrittiva. Penso al supporto che va offerto agli operatori dei Centri per l’Impiego nel leggere i dati e poterli quindi usare nel loro lavoro quotidiano.

Ritengo vadano approfondite le indagini sulla qualità, sia del lavoro che del sistema formativo.

Bisogna comprendere meglio le tante segmentazioni del mercato del lavoro e le disparità che ancora permangono nei processi educativi, mettendo a fuoco i diversi volti del rischio di esclusione e di discriminazione e rivolgendo l'attenzione non solo ai dati strutturali ma anche alle percezioni delle persone in carne ed ossa, al loro modo di vivere la formazione, il lavoro, le relazioni tra vita professionale e vita privata.

Chiudo quindi nell'assicurare l'impegno dell'Isfol su questi fronti e ringrazio i ricercatori e tutto il personale dell'Istituto per il loro lavoro, che ha permesso anche quest'anno di arrivare al nostro appuntamento più importante.

Ringrazio tutti i presenti per la loro partecipazione e per il prezioso contributo che vorranno continuare a darci.