

*Istruzione, formazione e apprendimento permanente*

Elaborato Politica economica internazionale



6 luglio 2023

Leonardo Ombres

Università degli studi di Trieste

[Introduzione 2](#_Toc137804446)

[*Il Pilastro europeo dei diritti sociali…………………………… 2*](#_Toc137804447)

[*L’istruzione e la formazione italiana……………………………. 7*](#_Toc137804448)

[*Gli interventi di policy italiani e l’utilizzo dei fondi europei……. 15*](#_Toc137804449)

[*La “via al duale” europea…………………………………………… 16*](#_Toc137804450)

[*Il caso tedesco…………………………………………………………. 16*](#_Toc137804451)

[*La “via italiana” al sistema duale…………………………………. 17*](#_Toc137804452)

[*La formazione tecnico-professionale e il rilancio degli ITS…….. 19*](#_Toc137804453)

[*Conclusione……………………………………………………………. 20*](#_Toc137804454)

# ***Introduzione***

L’elaborato in questione ha come finalità principale l’identificazione degli interessi e degli interventi comunitari nell’ambito dell’istruzione e della formazione professionale. L’analisi si apre con le motivazioni che hanno spinto le istituzioni europee a adottare interventi di politica economica, volti a migliorare le condizioni di tutti i cittadini europei, inglobati nel cosiddetto *Pilastro europeo dei diritti sociali*. L’elaborato si focalizza sui principi riguardanti l’istruzione e la formazione e la descrizione dei principali obiettivi annunciati dall’UE. L’analisi prosegue mediante la descrizione del “*caso italiano*” in materia di formazione ed istruzione, mettendone in evidenza le criticità e la difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi europei. Viene intrapreso un approfondimento sul ricorso al contratto di apprendistato, basato sul confronto tra il sistema duale tedesco e quello italiano; inoltre, un’analisi sullo sviluppo della formazione tecnico-professionale, come espediente per ovviare alle criticità del Paese. Si tratta di un ambito su cui oggi si pone particolare attenzione data la carenza di forza lavoro nei settori interessati. Preme specificare che l’analisi condotta si basa su un’ampia visione degli interventi di policy, valorizzando il fattore sinergico che accomuna le riforme del sistema educativo, dell’inclusione sociale e del mondo del lavoro.

***Il vertice di Göteborg***

L’ Unione Europea si configura come una federazione intergovernativa che “ospita” i Paesi più sviluppati al mondo, con i più elevati standard in termini di condizioni di lavoro, di equità e protezione sociale. Per tale ragione, nel 2017 al vertice di Göteborg, il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione hanno proclamato il *Pilastro europeo dei diritti sociali*, cioè il “faro” che sarà in grado di guidare i Paesi membri nella costruzione di un mercato del lavoro più equo e ben funzionante; nonché, sistemi di formazione, istruzione e previdenziali, in grado di avvantaggiare tutti i cittadini europei.

## ***Il Pilastro europeo dei diritti sociali***

La composizione del pilastro europeo dei diritti sociali si basa su 20 principi, suscettibili di un raggruppamento in tre macroaree:

1. *Equal opportunities and access to the labour market* (Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro)
2. *Fair working conditions* (Condizioni di lavoro eque)
3. *Social protection and inclusion* (Protezione sociale e inclusione)

Per ogni area e principio, la Commissione Europea ha definito una serie di iniziative concrete e specifiche, volte alla realizzazione degli obiettivi predeterminati. Un esempio di tale dinamica è associato all’ *Agenda europea per le competenze (European Skills Agenda)* e il *Patto per le competenze* *(Pact for skills)*; azioni finalizzate a garantire un’istruzione, una formazione e un apprendimento permanente e quindi, gestire al meglio le transizioni che intercorrono nel mercato del lavoro. È importante specificare che tutti i principi in questione sono strettamente correlati tra di loro, perciò devono essere valorizzati contestualmente.

La realizzazione dei suddetti obiettivi è il frutto di una collaborazione tra le istituzioni dell’UE, delle autorità nazionali, regionali e locali, di tutte le parti sociali coinvolte e della società nel suo insieme. Traspare la consapevolezza dell’importanza di cooperare a livello nazionale e sovranazionale, al fine di poter raggiungere degli obiettivi “superiori”, opzione preclusa dal mero agire individuale.



 Fonte: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>

***Finanziamento e fondi dedicati al Pilastro Europeo per i Diritti Sociali***

Il finanziamento degli investimenti volti alla realizzazione dei 20 principi del Pilastro Europeo per i Diritti Sociali, si basa sulle risorse del Fondo sociale europeo Plus (FSE+), nato dalla proposta della Commissione Europea relativa al QFP 2021-2027 (Quadro finanziari pluriennale). L’obiettivo generale del Fondo è aiutare i singoli Stati membri a conseguire elevati livelli di occupazione, di protezione sociale e sviluppare una forza lavoro qualificata, nonché affrontare le conseguenze apportate dalla crisi pandemica. L’atto finale, che individua le finalità e la dotazione complessiva del Fondo Sociale europeo Plus (pari circa a 99,3 miliardi di EUR), è stato firmato il 24 giugno 2021 (regolamento [UE 2021/1057](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:32021R1057)).

Tra gli obiettivi specifici dell’FSE+ figurano:

* Il sostegno a favore dei settori d’intervento dell’occupazione e della mobilità del lavoro, nonché dell’istruzione e dell’inclusione sociale, contribuendo in particolare all’eliminazione della povertà.
* Il sostegno alla transizione verde e digitale, al miglioramento dei sistemi di istruzione e formazione e la creazione di posti di lavoro attraverso le competenze per la specializzazione intelligente.
* Il sostegno a favore di misure temporanee in circostanze eccezionali o inusuali (ad esempio, il finanziamento di regimi di riduzione dell’orario lavorativo non abbinati obbligatoriamente a misure attive).

La Commissione UE non fornisce alcun finanziamento diretto per i progetti; infatti, l’FSE+ si basa proprio sul concetto di *gestione concorrente*. Quest’ultima sta ad indicare che la responsabilità della gestione delle risorse dell’FSE+ è destinata sia alla Commissione che ai singoli Stati membri, ciò consente un’adeguata attribuzione delle responsabilità in modo da poter sostenere nel migliore dei modi gli obiettivi del Fondo.

All’inizio di ogni periodo di programmazione settennale, la Commissione e gli Stati membri identificano le priorità fondamentali nell’ambito dei *programmi nazionali o regionali,* a cui destinare i fondi. Una volta ottenuta l’approvazione dei programmi, i singoli Stati membri saranno responsabili dell’attuazione dei progetti e alla Commissione spetterà il controllo dell’esecuzione degli stessi. È di fondamentale importanza ricordare che la *gestione concorrente* si basa sul principio del partenariato, fondato sulla collaborazione di tutte le parti interessante. Infatti, al fine di poter beneficiare dei finanziamenti, ciascun Stato membro deve preparare un accordo di partenariato; cioè un documento strategico per la pianificazione degli investimenti, che definisce i piani delle autorità nazionali relativi all’utilizzo delle risorse, riportando la dotazione finanziaria annuale indicativa per ogni programma. In sintesi, tale modello consente una compartecipazione al finanziamento dei progetti da parte del bilancio UE e quello nazionale. Sul sito ufficiale della Commissione Europea è possibile analizzare i programmi adottati dai singoli Paesi membri.

***Istruzione, formazione e apprendimento permanente***

L’elaborato in questione si prefigge di analizzare il primo pilastro dei *“20 principles of the European Pillar of Social Rights”* chesi focalizza sul garantire ad ogni cittadino europeo il diritto all’istruzione, alla formazione e ad un apprendimento permanente. Oggigiorno si è consapevoli del fatto che l’istruzione si configuri come uno dei pochi e chiari fattori di mobilità sociale, non a caso la Commissione Europea ripone particolare attenzione alla dotazione di conoscenze e competenze di tutti i cittadini europei, considerandola la pietra angolare per una *società della conoscenza*; per tanto, si è prefissata un obiettivo alquanto ambizioso, cioè il raggiungimento della partecipazione annua alla formazione di almeno il 60% di tutti gli adulti entro il 2030.

Nell’ambito della formazione e dell’istruzione, la Commissione ha intrapreso numerose azioni specifiche, tra le quali figurano:

* *European Skills Agenda* (Agenda europea per le competenze)
* *Council Reccomendation for Vocational Education and Training* (Raccomandazione del Consiglio per l’istruzione e la formazione professionale)
* *Pact for Skills* (Patto per le competenze)
* *European Education Area* (Spazio europeo per l’istruzione)
* *Digital Education Action Plan 2021-2027* (Piano d’azione per l’istruzione digitale)
* *Individual Learning Accounts and Micro-Credentials Framework* (Account/Conti di apprendimento individuali e framework di micro-credenziali)
* *Skills and talent package* (Pacchetto di competenze e talenti)

È possibile enucleare ogni singolo intervento, specificandone le caratteristiche fondamentali e i rispettivi legami.

***Agenda europea per le competenze***

L’ Agenda europea per le competenze nasce dalla consapevolezza di come le incombenti trasformazioni climatiche e digitali siano in grado di mutare le modalità di svolgimento dell’attività lavorativa e di partecipazione alla vita sociale; affinché l’Europa sia in grado di sfruttare le opportunità generate da tali cambiamenti, è necessario lo sviluppo di adeguate competenze per i cittadini europei.

Infatti, l’Agenda si configura come un piano quinquennale, che comprende 12 azioni, organizzate in base a quattro elementi costitutivi:

1. Un appello ad unire le forze in un’azione collettiva
2. Azioni volte a garantire le giuste competenze sul luogo di lavoro
3. Strumenti e iniziative atte al sostegno delle persone nei loro percorsi di apprendimento permanente (c.d. *lifelong learning)*
4. Un insieme di azioni finalizzate a “liberare” gli investimenti nelle competenze

Il raggiungimento degli obiettivi entro il 2025 si basa su una serie di indicatori quantitativi:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Indicatori | Obiettivi entro il 2025 | Livello corrente (ultimo anno disponibile)  | Incremento percentuale  |
| Partecipazione degli adulti di età compresa tra 25 e 64 anni all'apprendimento negli ultimi 12 mesi (in %) |  50% |  38% (2016) |  +32% |
| Partecipazione degli adulti scarsamente qualificati 25-64 anni all'apprendimento negli ultimi 12 mesi (in %) |  30% |  18% (2016) |  +67% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Percentuale di adulti disoccupati di età compresa tra 25 e 64 anni con una recente esperienza di apprendimento (in %) |  20% |  11% (2019) |  +82% |
| Percentuale di adulti di età compresa tra 16 e 74 anni che possiedono almeno competenze digitali di base (in %) |  70% |  56% (2019) | +25% |

 Fonte: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Per quanto concerne il finanziamento delle iniziative dell’Agenda, quest’ultimo è composto per più del 70% (circa 61,5 miliardi di EUR) dalle risorse del Fondo sociale europeo Plus (FSE+); inoltre, la Commissione collabora con la Banca europea per gli investimenti (BEI), al fine di individuare meccanismi di finanziamento innovativi per promuovere gli investimenti nelle competenze richieste.

***Il Patto per le Competenze***

Il Patto per le competenze è una delle azioni principali dell’Agenda europea, esso mira a sostenere le organizzazioni pubbliche e private con il miglioramento delle competenze e la riqualificazione. L’adesione al patto può essere intrapresa da una compagine alquanto ampia di corpi sociali, tra i quali: autorità nazionali, regionali e locali; compagnie; parti sociali; organizzazioni interprofessionali e settoriali; camere di commercio; fornitori d’istruzione e formazione e servizi per l’impiego.

I membri del Patto manifestano la volontà di sostenere i suoi quattro principi chiave:

* Promuovere una cultura accessibile dell’apprendimento permanente.
* La costruzione di solide relazioni di competenze.
* Monitorare accuratamente l’offerta e la domanda di competenze, cercando di anticiparne il fabbisogno.
* Manifestare l’impegno nella lotta contro la discriminazione, nel garantire la parità di genere e le pari opportunità.

I benefici derivanti dalla partecipazione a tale iniziativa europea sono numerosi; infatti, tutti i membri del Patto hanno la possibilità di beneficiare di tre servizi dedicati:

* Attraverso il *Networking Hub,* si è in grado di trovare collaboratori e strumenti pertinenti (ad esempio, Europass o EURES).
* Il *Knowledge Hub* prevede l’organizzazione di webinar, seminari e attività di apprendimento per i membri.
* Il *Guidance Hub* consente a tutti i membri di reperire informazioni sulle opportunità di finanziamento conferite dall’UE e dalle autorità nazionali.

***Spazio europeo per l’istruzione***

L’iniziativa dello Spazio europeo per l’istruzione (*European Education Area- EEA)* è volta a creare una collaborazione tra gli Stati membri dell’UE, al fine di poter costruire veri e proprio sistemi d’istruzione e formazione più inclusivi. Tutti gli sforzi del progetto sono incentrati sul miglioramento della qualità ed equità dell’istruzione, sulla valorizzazione dell’insegnamento e sull’educazione verde e digitale. Al fine di strutturare la collaborazione tra le varie realtà nazionali è stato messo in atto un “quadro strategico” (*strategic framework*), basato su alcuni elementi chiave:

* Rafforzare le sinergie con altre iniziative pertinenti, come lo Spazio europeo della ricerca (SER) e il Processo di Bologna.
* Rafforzare i mezzi di cooperazione politica e raggiungere le parti interessate per incoraggiare il loro impegno con l’iniziativa.
* Individuare indicatori e obiettivi al fine orientare l’operato delle parti interessate e monitorare i progressi.
* Promuovere l’integrazione dell’istruzione e della formazione nell’ambito del processo del “Semestre europeo”.

Gli obiettivi prefissati vengono raggiunti anche grazie all’ausilio dell’Osservatorio dell’Istruzione e della formazione, che riunisce i dati più recenti per i 27 Paesi membri e consente l’individuazione dell’andamento dei progressi a livello comunitario. Tutto ciò è supportato dall’utilizzo di numerosi indicatori che conferiscono un’agevole lettura della situazione nell’area soggetta ad analisi.

***Piano d’azione per l’istruzione digitale***

Come manifestato dagli avvenimenti più recenti, le competenze digitali si configurano come delle risorse indispensabili per l’apprendimento, per lo svolgimento dell’attività lavorativa e nella vita quotidiana. Un sistema economico e una società in rapida evoluzione, basati su un ecosistema tecnologico sempre più complesso, non possono che richiedere elevate competenze digitali. Proprio quest’ultime si configurano come il pilastro portante del Piano d’azione per l’istruzione digitale (2021-2027), mediante il quale le istituzioni europee definisco una visione comune d’istruzione digitale, accessibile e di alta qualità; e sostengono l’adeguamento dei sistemi d’istruzione e formazione degli Stati membri all’era digitale. L’iniziativa in questione è strettamente coesa con le ulteriori priorità della Commissione europea, tra le quali: la Next Generation EU, lo Spazio europeo dell’istruzione, l’Agenda europea per le competenze e la Bussola digitale 2030: la via europea per il decennio digitale.

***Account di apprendimento individuali e Micro-credenziali***

L’Account di apprendimento individuale e le Micro-credenziali sono un insieme di iniziative volte alla risoluzione di un importante problema che colpisce l’intera Eurozona (ad eccezione di Svezia e Finlandia): la mancata partecipazione a regolari attività di apprendimento dopo l’istruzione e la formazione iniziale. Il problema è sicuramente corroborato dalla mancanza, per i singoli individui, di risorse finanziare e del tempo necessario per sviluppare le proprie competenze o apprenderne di nuove.

Proprio per eliminare tali vincoli, il Consiglio, nella *proposta di raccomandazione* (16/06/2022), ha richiesto agli Stati membri insieme alle parti sociali, la creazione di account di apprendimento individuali, atti a fornire diritti alla formazione per tutti i soggetti in età lavorativa, nonché garantire congedi di formazione retribuiti.

Per quanto concerne le microqualificazioni (traduzione preferibile rispetto a micro-credenziali), esse sono volte alla certificazione dei risultati dell’apprendimento conseguiti mediante una breve esperienza di formazione (come, ad esempio, un breve corso formativo). L’implementazione di tale iniziativa richiede una collaborazione tra tutte le parti interessate su una definizione comune di micro-credenziali e una loro “standardizzazione” a livello comunitario.

Entrambe le iniziative sono mirate a creare una modalità di apprendimento flessibile e si configurano come un espediente fondamentale per la realizzazione dello Spazio europeo dell’istruzione entro il 2025.

***Pacchetto di competenze e talenti***

L’andamento demografico mostra l’invecchiamento progressivo della popolazione europea, tutto ciò è associato ad un’importante implicazione: una riduzione sempre più marcata delle competenze e dei talenti necessari allo sviluppo dell’Unione. Al fine di risollevare le sorti comunitarie, la Commissione insieme a tutte le parti interessate, ha elaborato un insieme di azioni che spaziano dalla riforma della direttiva sulla *Carta blu dell’UE*, per attirare i talenti altamente qualificati; fino all’istituzione di un *pool di talenti europeo*, al fine di mettere in contatto i lavoratori qualificati, interessanti a trasferirsi nell’Unione, con le esigenze dei datori di lavoro. Ovviamente tali iniziative richiedono un’efficace e sostenibile politica in materia di migrazione legale, presentata dalla Commissione UE nell’aprile del 2022.

La trattazione fino ad ora intrapresa, mette in risalto un fattore fondamentale: tutti gli interventi volti al soddisfacimento degli obiettivi in materia d’istruzione e formazione, necessitano sempre di uno sforzo congiunto in tutti gli ambiti della politica economica (allocativo, di stabilizzazione e redistributivo). D’altronde, investire in istruzione (nella totalità delle diramazioni possibili), è un fattore strategico per tutti i Paesi Ue, al pari della sostenibilità delle finanze pubbliche e gli investimenti infrastrutturali.

### ***L’istruzione e la formazione italiana***

La situazione italiana in ambito d’istruzione e formazione presenta alcuni tratti atipici e contradittori. Infatti, il livello di scolarizzazione del Paese tende progressivamente ad aumentare, ma è accompagnato da un incremento del fenomeno dell’abbandono scolastico. Nella popolazione italiana tra i 15 e 64 anni, il 18% ha conseguito una laurea e post-laurea, il 37% un diploma di maturità, il 35% la licenza di scuola media, il 6% un diploma di qualifica professionale e il restante 4% la licenza di scuola elementare o nessun titolo di studio (Istat 2020).

Osservando la composizione del livello di istruzione per classe d’età, genere e area di residenza, presentata nell’indagine Inapp-PLUS 2021, si può notare un leggero aumento, rispetto agli anni precedenti, dei livelli di istruzione dei più giovani e una sensibile riduzione di coloro che possiedono il solo titolo di licenza media inferiore. Un aspetto su cui è importante focalizzarsi, è l’effetto indotto dall’andamento demografico italiano. Infatti, seppur il livello dei titoli di studio cresce progressivamente nella popolazione, i valori assoluti si riducono a causa del ridimensionamento delle coorti che completano il ciclo formativo. In sostanza, pur assistendo ad un incremento dell’incidenza dei laureati, la disponibilità degli stessi ad entrate nel mercato del lavoro tende a diminuire.

Nonostante ciò, i dati aggregati non consentono di individuare le profonde trasformazioni che il sistema d’istruzione italiano ha subito nel corso degli anni (a seguito dello stratificarsi di riforme scolastiche e universitarie) e le principali problematiche che affliggono il Paese nell’ambito della formazione professionale.

Dai dati riportati dalla Commissione UE, nell’ *Education and Training Monitor 2022,* emergono numerose difficoltà da parte della penisola italica nel raggiungimento degli obiettivi europei in ambito d’istruzione e formazione. A destare particolare preoccupazione sono gli elevati tassi di abbandono scolastico, le numerose frizioni alla transizione scuola-lavoro e la bassa percentuale d’istruzione terziaria.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Educazione della prima infanzia | Risultati insufficienti in lettura | Risultati insufficienti in matematica | Risultati insufficienti in scienze | Giovani che abbandonano precocemente gli studi e la formazione | Esposizione dei diplomati dell'IFP all'apprendimento basato sul lavoro | Tasso di istruzione terziaria |
| Italy | 94,60% | 23,30% | 23,80% | 25,90% | 12,70% | 31,80% | 28,30% |
| Strongest performer | 100,00% | 11,10% | 10,20% | 8,80% | 2,40% | 96,20% | 62,60% |
| Weakest performer | 71,30% | 47,10% | 46,60% | 46,50% | 15,30% | 7,10% | 23,30% |
| EU average | 93,00% | 22,50% | 22,90% | 22,30% | 9,70% | 60,70% | 41,20% |
| EU target | 96,00% | 15,00% | 15,00% | 15,00% | 9,00% | 60,00% | 45,00% |

 *Fonte: Education and Training Monitor 2022*

***Abbandono scolastico e mobilità sociale***

Uno dei temi più critici per l’Italia è rappresentato dagli elevati tassi di abbandono dei percorsi formativi, fattore condizionato dalla situazione economica e sociale dei giovani. A supporto delle affermazioni poc’anzi effettuate, è possibile basarsi sui dati riportati nell’indagine Inapp-PLUS 2021, che mettono in evidenza come un’aliquota rilevante della popolazione (circa 16 milioni di giovani) decida di non intraprendere un percorso di studi universitario o di non terminarlo.

*Diplomati che non hanno intrapreso un percorso universitario o l’hanno intrapreso senza conseguire il titolo (valori assoluti).*



 Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

È necessario estendere il ragionamento e ricercare le motivazioni che spingono i giovani (ma non solo) ad abbandonare un percorso di studi/formativo. Tra le principali ragioni addotte, è possibile riscontrare l’avvento di un’offerta di lavoro (40%), sopravvenuti problemi familiari (33%), bassi rendimenti durante il percorso (20%) e il mancato interesse per il corso prescelto (7%)

*Motivazioni per le quali non si sono proseguiti gli studi per donne, Sud e Isole, 18.39 anni (%)*



 Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Risulta evidente, come la situazione economica influisca in maniera rilevante sulla decisione dei giovani, ricordando che un percorso formativo richiede ingenti investimenti di tempo e denaro. L’Italia è ancora oggi caratterizzata da profonde disuguaglianze che colpiscono specifici gruppi della popolazione: giovani, donne, stranieri e i residenti in specifiche aree geografiche del Paese, come ad esempio il Mezzogiorno. È indubbio, che una delle leve più efficaci per ridurre tali disuguaglianze, sia l’investimento in istruzione e in formazione di qualità. Però, al fine di costruire una società equa e giusta, è di vitale importanza che le sorti socioeconomiche dei singoli individui non siano influenzate dai “punti di partenza” o dal contesto familiare (Kanbur e Stiglitz 2016). È proprio il progressivo allentamento dei legami tra le situazioni socioeconomiche dei genitori e quelle dei figli, che consentirebbe di raggiungere un maggior livello di mobilità sociale e intergenerazionale. Purtroppo, numerosi studi (Franzini e Raitano 2008; Brunetti 2020) mettono in evidenza come in Italia, l’accesso all’istruzione non risulti equidistribuito e ciò va ad inficiare sulla possibilità di costruire una società basata sulle pari opportunità. In sintesi, nonostante la crescita dei livelli d’istruzione degli ultimi anni, i vantaggi relativi di coloro che provengono da famiglie più istruite non hanno subito una riduzione significativa.

Il problema del far affidamento esclusivamente su indici sintetici di mobilità, come l’indice di Shorrocks, non consente di cogliere la dimensione territoriale della disuguaglianza. Quest’ultimo è un aspetto di fondamentale importanza e spesso al centro dei dibattiti a livello nazionale ed europeo, nell’ottica di poter proporre degli interventi mirati di politica economica, volti a ridurre le disuguaglianze territoriali. In Italia, i dati PLUS 2021 mettono in evidenza, come nel Mezzogiorno e le Isole, vi sia una maggiore probabilità per i giovani di ottenere un titolo di studio inferiore rispetto a quello dei propri genitori (relazione più marcata tra figli/padre rispetto a quella figli/madre), ciò implica che la mobilità “ascendente” in alcune zone del Paese risulta molto bassa o addirittura preclusa.

In conclusione, le dinamiche sottese all’abbandono scolastico sono alquanto complesse da analizzare, molteplici possono essere i fattori scatenanti, ma sicuramente la situazione familiare e i vincoli alle disponibilità liquide ricoprono il ruolo più importante. Preme ricordare che una riduzione della mobilità sociale, si traduce in una minor probabilità di raggiungere posizioni “elevate” per individui proveniente da contesti svantaggiati.

***L’investimento italiano in attività formative e la partecipazione dei disoccupati/inattivi***

Anche dal punto di vista della partecipazione ad attività di formazione tra gli occupati, i disoccupati e gli inattivi, l’Italia presenta delle tipicità che è bene analizzare più da vicino. La debolezza del sistema italiano, in generale, risiede nell’incapacità di conferire le competenze necessarie a chi ne ha più bisogno, cioè i soggetti svantaggiati e più distanti dal mercato del lavoro. Ulteriori elementi di criticità, riguardano la carenza di competenze digitali e di adeguate infrastrutture informatiche (tra i principali obiettivi europei), il problema della governance (verticale) e il persistente divario territoriale.

Il dato aggregato sullo svolgimento/partecipazione ad attività formative individua un solo 19% della popolazione tra i 18 e i 74 anni e un 9,9% per la popolazione da 25 ai 64 anni, un dato prossimo alla media europea (10,8%), ma una percentuale che si discosta in maniere rilevante dagli obiettivi entro il 2030 (47% entro il 2025 e 60% entro il 2030) (Inapp PLUS, 2022).

*Persone dai 25-64 anni che partecipano ad attività di istruzione e formazione in Europa, 2007-2021 (val.%)*



 Fonte: Elaborazione Inapp su dati Eurostat, Labour Force Survey

L’aspetto che più stupisce è l’enorme divario tra i tassi di partecipazione degli occupati e dei disoccupati o inattivi del Paese, che si attesta a livelli di circa il 20% (Inapp PLUS, 2021).

*Partecipazione ad attività formative per condizione occupazionale (%)*

**

 Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tale scenario sembrerebbe essere fortemente influenzato dalle condizioni personali e territoriali degli individui. L’influenza esercitata da tali variabili risulta maggiore per le donne, per i soggetti con un titolo di studio più elevato, per fascia di età e per area geografica. A tal proposito, focalizzandosi sui dati relativi agli individui disoccupati e inattivi, è possibile estrapolare alcune linee di tendenza sulla partecipazione alle attività formative da parte dei soggetti più bisognosi.

*Tassi di partecipazione ad attività formative condizionati per occupazione, genere, età, titolo di studio e area geografica, individui in cerca di lavoro e inattivi (%).*

**

 Fonte: Inapp-PLUS, 2021

I dati condizionati mettono in evidenza ulteriori criticità che affliggono il Paese, prime fra tutte, l’acuirsi delle disparità di genere accompagnate da una marcata diversificazione territoriale (i tassi di partecipazione più elevati si riscontrano al Nord-Ovest).

Un ulteriore aspetto su cui focalizzarsi, al fine di comprendere al meglio le dinamiche sottese al sistema di formazione italiano, è la tipologia di svolgimento delle attività formative e le modalità di finanziamento delle stesse. Non stupisce, dato anche l’impatto della pandemia, come le principali modalità di fruizione delle attività formative siano i corsi di formazione a distanza (*c.d. FAD*), è pur vero che tale componente risulta più rilevante per i soggetti in cerca di un’occupazione rispetto agli inattivi (probabilmente dovuto alla mancanza di competenze digitali o l’idonea strumentazione da parte di quest’ultimi) (Inapp-PLUS, 2022).

Per quanto concerne le modalità di finanziamento delle attività formative, la componente più rilevante è assorbita da una serie di contributi anche di natura pubblica, seguita dalle risorse finanziarie personali (Inapp-PLUS, 2022). Anche in quest’ambito è possibile riscontrare delle differenze tra soggetti in cerca di un’occupazione e inattivi; infatti, è proprio su quest’ultimi che l’onere della formazione risulta più elevato, dato l’utilizzo di una quota inferiore di contributi pubblici. Ad incidere sulla componente finanziaria è anche l’efficacia nella programmazione dei fondi destinati alla formazione e la crescita regionale (POR) intrapresa dalle singole regioni italiane. A tal proposito, le regioni e province autonome più sviluppate in quest’ambito (Emilia- Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Toscana, Veneto, Piemonte e Provincia autonoma di Trento), si sono spesso interessante alla creazione di iniziative regionali, volte a contribuire alla spesa in formazione per soggetti disoccupati/inattivi (ad esempio, la Regione del Veneto eroga dei voucher formativi individuali, del valore di 1500 euro, per conferire un supporto economico ai soggetti disoccupati/inattivi che hanno deciso di partecipare a specifici percorsi formativi).

L’analisi effettuata mette in evidenza alcune delle disuguaglianze che caratterizzano l’accesso alla formazione, soprattutto per le categorie più svantaggiate. Nonostante le dinamiche in questione coinvolgano la totalità dei Paesi europei, la loro presenza risulta meno consistente rispetto al caso italiano.

***La partecipazione ad attività formative degli occupati e la formazione continua***

Un discorso a sé stante riguarda la partecipazione degli occupati alle attività formative, dato che spesso si rimarca l’importanza della formazione nel conferire un vantaggio competitivo a livello globale. Oggigiorno, nella *“società della conoscenza”*, la formazione continua sul luogo di lavoro consente il raggiungimento degli obiettivi aziendali, attraverso un incremento della produttività (tema alquanto complesso in ambito comunitario, dato il trade-off tra produttività e occupazione) e dei volumi di attività dell’impresa; nonché una maggiore mobilità del fattore lavoro, anche con riferimento alla componente retributiva. Come effettuato per i soggetti disoccupati e inattivi, risulta alquanto proficuo approfondire la percezione che gli occupati hanno della formazione continua, i tassi di partecipazione e l’onere dei percorsi formativi. L’analisi in questione potrebbe risultare utile anche per comprendere quanto il sistema imprenditoriale italiano si interessi del tema della formazione continua.

Utilizzando i dati del Rapporto Inapp-PLUS 2022, è possibile riscontrare alcune linee di tendenza, soprattutto con riferimento alle varie classi di età. A far ricorso in maniera rilevante alla formazione continua sono lavoratrici e lavoratori over 50, ciò risulta coerente con la necessità di dover dar vita a continue attività di aggiornamento e di riqualificazione professionale. Ma è proprio la classe di età “centrale”, dai 30 ai 49 anni, a ricorrere maggiormente alle attività formative, essendo anche all’apice dello sviluppo della propria attività lavorativa. Ad interessarsi in maniera minoritaria alla formazione, è la classe degli occupati dai 18 ai 29 anni, ciò in ragione della “recente” conclusione di un percorso formativo formale.

È interessante notare come nell’ambito in questione, non si manifestino rilevanti disuguaglianze territoriali o di genere, la variabile più influente è rappresentata dal titolo di studio; soggetti che hanno conseguito una laurea o un post-lauream accedono con maggiore frequenza ad attività formative (spesso plurime).

Un dato che può sorprendere è il tasso di partecipazione alla formazione continua in funzione del settore economico analizzato. Infatti, a registrare la percentuale più modesta sono il settore Agricolo, nonostante le continue innovazioni al quale è soggetto, e il settore dell’Industria (con un solo 23% tra attività plurime e singole). I tassi più elevati di partecipazione si registrano nell’oramai onnipresente settore dei Servizi, ciò risulta coerente con il dato riportato in precedenza sui titoli di studio e sulla necessità di ovviare all’obsolescenza dei propri prodotti e servizi (basti pensare ai servizi finanziari e bancari).

*Tassi di partecipazione tra gli occupati alla formazione continua per settore economico (%)*



 Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Quindi nonostante la flessibilità da parte del sistema produttivo industriale nazionale, manifestata anche dagli shock più recenti, quest’ultimo risulta caratterizzato dalla totale impermeabilità alla formazione continua; fattore in grado di inficiare sui tassi potenziali di crescita del Paese.

Rilevazioni non del tutto positive riguardano i contenuti delle attività formative, basati in gran parte sulla Sicurezza sul lavoro, igiene e protezione ambientale, che spinge a dedurre la mera volontà di adempiere agli obblighi di legge più che conferire una vera e propria attività di formazione continua. Preme specificare, che non si vuole “screditare” assolutamente l’importanza dei contenuti poc’anzi citati, la cui inosservanza è in grado di recare un danno pernicioso alla società civile, piuttosto la necessità di accompagnare tali contenuti ad attività professionalizzanti.

Con riferimento alle modalità di finanziamento delle attività per gli occupati, non stupisce che la quasi totalità dei costi sia a carico delle aziende (Rapporto Inapp-PLUS, 2022). Estendendo l’analisi è possibile notare come la gran parte dei costi per attività formative sostenuti dalle aziende siano finanziati mediante contributi pubblici (Regionali, Provinciali o altri enti pubblici) e comunitari, come le risorse derivanti dal Fondo Sociale Europeo (FSE).

*Modalità di finanziamento dei costi sostenuti dalle aziende per le attività di formazione (%)*

 Fonte: Indagine Inapp- PLUS, 2021

Quanto riportato può condurre a una duplice affermazione. La prima, riguarda il mancato interesse da parte delle aziende italiane nell’investire nella formazione dei propri collaboratori, attingendo esclusivamente a risorse proprie; la seconda, concerne l’efficacia dei programmi e dei fondi comunitari nel supportare la crescita e la transizione del Paese.

***Ritorni dell’investimento in formazione***

Al fine di poter arrivare ad una conclusione sull’analisi condotta sull’Italia, è necessario prendere in considerazione gli impatti positivi che la formazione continua ha generato su coloro che ne hanno beneficiato. Sempre facendo affidamento sulle pubblicazioni effettuate dall’Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche (INAPP), si può affermare che gli effetti delle attività formative, in termini di incremento retributivo e avanzamento di carriera, risultino alquanto modesti. Vi sono delle eccezioni da mettere in risalto; infatti, per la classe di età 18-29 anni, più di un terzo ha dichiarato un avanzamento di carriera e tra i 30-49 anni, più del 15% ha registrato un miglioramento dei livelli retributivi.

In linea generale, per tutte le classi di età, compresi gli over 50, si è registrato un miglioramento e una maggior facilità nello svolgimento dell’attività lavorativa corrente (Rapporto Inapp 2022).

*Effetti della formazione continua (val.%)*



 Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

In conclusione, la formazione continua in Italia sembrerebbe apportare un unico vantaggio, cioè di svolgere in maniere più agevole o migliore il proprio lavoro. L’assenza degli ulteriori effetti positivi generati dalla formazione e messi in evidenza dalla letteratura scientifica internazionale, sembrerebbero non riguardare il caso italiano. Tutto ciò è sicuramente il frutto di una confluenza di fattori, per la quale risulterebbe necessario un intervento di politica economica *ad hoc* e un maggior coordinamento con le istituzioni europee, ma soprattutto tra le autorità nazionali, data la presenza di forti disparità territoriali. Nel prossimo futuro l’Italia sarà chiamata a risolvere almeno quattro sfide che riguardano il sistema d’istruzione nazionale: il forte mismatch orizzontale e verticale, bassa attrattività dell’istruzione e formazione professionale (dati i bassi tassi di partecipazione), analfabetismo funzionale e scarsa padronanza delle competenze digitali (identificata dal Rapporto DESI 2022).

#### **Gli interventi di policy italiani e l’utilizzo dei fondi europei**

Nell’ultimo biennio, l’azione programmatoria dell’Italia in materia di politiche sociali, di qualificazione del capitale umano e del lavoro è stata caratterizzata da un aumento del dialogo interistituzionale e con tutti gli attori socioeconomici interessati (Rapporto Inapp, 2022). Si è virati da una modalità pulviscolare di interventi di policy frammentati, ad un approccio più organico, in grado di inglobare la complessità delle dinamiche che colpiscono il Paese. Tale decisione traspare in maniera inequivocabile nell’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), composto da una serie di linee di azione volte al potenziamento delle politiche attive del mercato del lavoro, del sistema nazionale di istruzione e della formazione professionale.

A tal proposito, la Missione 4 e 5 del PNRR, prevedono rispettivamente:

Missione 4 C1 e C2

1. Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università (19,44 miliardi di euro)
2. Dalla ricerca all’impresa (11,4 miliardi di euro)

Missione 5 C1

1. Piano Nazionale per le Nuove Competenze (PNNC).
2. Programma di Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL).
3. Potenziamento dei Centri per l’Impiego.
4. Rafforzamento del sistema duale

La Missione 4 mira a rafforzare le condizioni per lo sviluppo di un’economia ad alta intensità di conoscenza, il tutto mediante una serie di investimenti strutturali e di valorizzazione del capitale umano, e volti a sostenere l’attività di ricerca e sviluppo del Paese. Con riferimento alla Missione 5 C1; l’adozione del PNNC contribuisce a definire i livelli essenziali dell’istruzione e formazione professionale (IFP), definendo gli standard della formazione dei lavoratori. Per quanto concerne il programma GOL, esso assume le caratteristiche di una riforma sistemica, date le ingenti risorse sulle quali si basa (4,4 miliardi di euro, sommati ai 500 milioni di euro a valere su REACT-EU) e l’orizzonte temporale 2021-2025. Il Programma si basa sull’introduzione di un approccio personalizzato alle politiche attive con il mercato del lavoro, creando dei percorsi specifici per ogni lavoratore che costituiscono Livelli essenziali delle prestazioni (LEP). Non bisogna sottovalutare l’importanza della *personalizzazione* dei percorsi educativi e di formazione; infatti, si tratta di uno dei pochi espedienti mediante il quale si è in grado di eliminare le barriere e gli ostacoli che spesso valicano la dimensione lavorativa (basti pensare alle condizioni sociosanitarie e ai problemi di conciliazione vita-lavoro), riportando così la centralità dell’individuo. Perciò, è fuori da ogni dubbio che interventi delineati in quest’ottica siano in grado di conferire nuovamente valore all’istruzione e ridurre i differenziali regionali e nei confronti degli altri Stati membri.

Invece, per favorire i giovani nella transizione verso il mercato del lavoro, ci si è basati su un incremento della propensione del ricorso all’apprendistato duale da parte delle imprese, nonché un aumento delle modalità di applicazione di tali contratti. Il finanziamento degli interventi di policy poc’anzi citati si basa sul Fondo nuove competenze (FNC, composto da risorse del Fondo sociale europeo); dispositivo volto all’ottenimento di nuove o maggiori competenze da parte dei lavoratori e delle lavoratrici, ma anche a supporto delle imprese che necessitano di adattarsi ai nuovi modelli organizzativi e produttivi. Inoltre, vi sono ulteriori risorse allocate nel FSE Plus per la realizzazione dei medesimi obiettivi. È importante ricordare che le politiche dell*’education* operano in sinergia con quelle economiche, dell’inclusione sociale, dell’innovazione e del lavoro, per tale ragione risulta alquanto complesso scindere le varie aree di policy.

Da quanto riportato in precedenza, il disegno strategico italiano sembrerebbe aver recepito le principali problematiche che colpiscono il sistema di istruzione e formazione nazionale, ma risulta oramai inderogabile l’intervento su due fronti:

* La costruzione di un’offerta formativa di qualità e accessibile ai soggetti più svantaggiati, al fine di abbattere gli elevati tassi di abbandono e i bassi tassi di partecipazione.
* Delineare interventi *ad hoc* per eliminare le disparità e i ritardi territoriali che caratterizzano il Paese (anche con riferimento ai punteggi medi di *literacy* e *numeracy* emersi dal *Survey of Adult skills*)

Gli interventi in questione risulterebbero un mero buon auspicio, qualora non fossero accompagnati da un *sistema di governance* congiunta, basato su relazioni stabili tra varie istituzioni.

Ai fini dell’analisi condotta sulla programmazione italiana, destano particolare interesse gli interventi finalizzati al miglioramento del sistema duale e del sistema di formazione tecnico-professionale, quest’ultimo basato sulla riforma dei corsi IFTS (Istruzione e formazione tecnica superiore) e gli ITS Academy (Istituti tecnologici superiori).

##### ***La “via al duale” europea***

Al fine di coniugare formazione e lavoro, le Istituzioni europee hanno da sempre posto particolare attenzione al contratto di apprendistato, considerato uno strumento in grado di sostenere il sistema educativo e il mercato del lavoro di una Paese. Si tratta di una tipologia contrattuale atipica, la cui atipicità risiede nella *causa* del contratto, rappresentato non dalla prestazione lavorativa, ma dall’attività formativa svolta durante tutto il periodo del rapporto. A tal proposito, alcuni Paesi europei: Austria, Svizzera e Germania (c.d. *apprenticeships countries)* considerano tale tipologia contrattuale come una componente strutturale del proprio sistema educativo, e sono riusciti a mantenere relativamente bassi i tassi di disoccupazione giovanile anche durante violente fasi recessive. Le aree in questione, a cui è possibile aggiungere la Francia negli ultimi anni, si sono focalizzate sul miglioramento della qualità del sistema duale, ponendo particolare attenzione alla governance del sistema. In seguito, verranno analizzate le caratteriste del sistema tedesco, considerato come l’eccellenza europea.

L’analisi dell’andamento dei sistemi duali europei (Inapp, 2022) ha dimostrato come le strategie utilizzate siano state efficaci, consentendo a tale strumento di preservare la propria attrattività, sia per i giovani che per le imprese. È importante sottolineare un fattore limitante i vantaggi dell’apprendistato; infatti, si assiste, in tutti i Paesi membri, ad una progressiva riduzione delle capacità del dispositivo di promuovere la formazione e l’inserimento nel mercato del lavoro per i soggetti più svantaggiati (le donne rimangono una quota minoritaria e i giovani con un passato migratorio riscontrano maggiori difficoltà).

###### ***Il caso tedesco***

L’analisi del sistema tedesco necessita di una premessa: da sempre la Germania ha posto particolare attenzione al sistema duale come strumento volto, non solo al raggiungimento di un’elevata occupazione giovanile, ma anche alla promozione della crescita economica e la coesione sociale; l’efficacia ed i fini “superiori”, rendono il sistema un punto di riferimento per tutti i Paesi europei e non solo.

Per quanto concerne la *governance* del sistema, è importante sottolineare che la Germania è una repubblica federale parlamentare composta da 16 Länder e tre città-Stato caratterizzate da una forte autonomia. Nonostante la materia dell’istruzione e della formazione professionale sia regolata dai singoli Länder, la regolazione e il coordinamento del sistema duale spettano alle autorità federali. La struttura del sistema duale è formata da numerosi partecipanti, tutti associati a chiare responsabilità: il *Ministero dell’Istruzione e della Ricerca*, svolge un ruolo di coordinamento; ai *Ministri per l’Istruzione e la Cultura* dei singoli Länder, è delegata la responsabilità del buon funzionamento delle scuole professionali e il loro finanziamento; il *Comitato per l’Istruzione e la formazione professionale*, assicura una sede di confronto e collaborazione tra le Autorità federali e i singoli Länder; i *Consigli Regionali*, composti da rappresentati dei datori di lavoro e dei lavoratori; e infine, gli *Organismi competenti* (generalmente la Camere dell’Industria e del Commercio, dell’Artigianato e dell’Agricoltura), che hanno un ruolo centrale nell’assicurare il buon funzionamento del sistema, verificando tutti gli adempimenti delle imprese accreditate. A monitorare il sistema con cadenza annuale è *l’Istituto federale per l’istruzione e la formazione professionale* (BIBB), nel cui C.D.A. presiedono i rappresentati di tutte le parti coinvolte nel sistema duale.

La descrizione del sistema mette in evidenza l’importanza che la Germania conferisce alla partecipazione dei lavoratori e delle imprese; infatti, è proprio il consenso tra tutti gli *stakeholder* che sostiene e avvalora il “meccanismo”. Molteplici sono i punti di forza che giustificano l’ottima reputazione di cui esso gode a livello internazionale. Grazie ad una gestione coordinata e una fertile collaborazione a livello federale, regionale, comunale e aziendale, il sistema è in grado di raggiungere obiettivi educativi ed economici più estesi, coerenti con le esigenze dell’intero sistema produttivo. Un grande punto di forza su cui è necessario focalizzarsi è l’eterogeneità dei profili che il sistema mette a disposizione; ciò permette di rispondere alle diverse esigenze di coloro che abbandonano un percorso di istruzione, ma soprattutto, conferisce ai giovani la possibilità di costruire la propria personalità di adulti, con nuove responsabilità e maggiore autonomia, quest’ultima derivante dalla remunerazione ricevuta per il loro lavoro. Tutto ciò è rafforzato dalla fiducia che le imprese nazionali nutrono nei confronti del sistema per investire in formazione, spinte da motivazioni di responsabilità sociale d’impresa più che meramente economiche.

Le caratteristiche poc’anzi citate permettono di concludere sulla coerenza con le strategie europee, con riferimento specifico al primo principio del *Pilastro Europeo per i Diritti Sociali.* Le qualità del sistema tedesco hanno spinto alcuni ricercatori ad affermare l’inesistenza di punti deboli, ma solo di sfide da affrontare nel prossimo futuro, tra cui: la riduzione della complessità del sistema, l’innovazione tecnologica e l’aggiornamento dei profili. Altri studiosi hanno riscontrato alcune criticità nel sistema tedesco, seppur si tratti di fattori condivisi con gli altri Paesi europei all’avanguardia in materia di formazione (ad esempio, Austria e Svezia). Tra i principali problemi citati, vi sono: il *mismatch* tra domanda e offerta di profili, radicato in alcuni territori, come la regione del Reno-Westfalia Settentrionale (Granato et al. 2018); l’effetto spiazzamento “esercitato” dai giovani in possesso di titolo di studio superiore rispetto alle categorie più svantaggiate (Solga *et al.2014);* e i risultati alquanto modesti dei studenti e gli apprendisti di origine straniera, quest’ultimo è un aspetto particolarmente rilevante per la Repubblica Federale di Germania, dato che 20,8 milioni di persone hanno una storia di immigrazione (Statistisches Bundesamt 2019).

**La “via italiana” al sistema duale**

Anche l’Italia si è impegnata nel rivitalizzare il proprio sistema di apprendistato, anche se le decisioni prese divergono da quelle adottate dai principali Paesi europei. Infatti, nella Penisola italica non sono stati intraprese attività volte ad omogeneizzare il sistema a livello nazionale, corroborando la già presente disparità territoriale.

Per quanto concerne la *governance* del sistema duale italiano, la riforma del 2018 non ha apportato nessuna modifica, permane una struttura multilivello composta dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell’Istruzione e del Merito, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano e le Parti sociali. Le Autorità nazionali definiscono gli standard formativi, monitorano e valutano le strategie adottate e gli obiettivi raggiunti. Le Regioni godono della potestà legislativa esclusiva in materia di formazione professionale e concorrente in materia di istruzione. L’Italia si è ispirata al modello tedesco, intraprendendo misure di policy volte a miglioramento dei percorsi leFP, l’alternanza scuola-lavoro e l’impresa simulata. Iniziative volte ad un duplice obiettivo: la riduzione del numero dei giovani che non lavorano e non studiano e il rafforzamento della formazione esperienziale. Rispetto agli obiettivi prefissati, i risultati si sono rivelati modestie le decisioni, divergenti rispetto a quelle tedesche.

Una delle principali differenze, messa in luce dalla tabella seguente, è l’intenzione di voler puntare prevalentemente sui contratti di apprendistato professionalizzante (II livello), che se pur incardinano la vera logica dell’apprendistato, non consentono di ottenere una combinazione con i titoli terziari. Ciò si ricollega con quanto riportato dai dati dell’ *Education and Training Monitor 2022*, in cui si evidenzia un tasso di istruzione terziario ben al di sotto della media europea e dei suoi obiettivi.

*Valori assoluti e variazione percentuale (%) dei contratti di apprendistato condizionati per tipologia:*



 Fonte: Elaborazione Inapp su dati forniti dalle Regioni e le Province autonome

I valori assoluti dei contratti di apprendistato di I e di III livello risultano alquanto modesti, ma la tabella non mette in evidenza ciò che più colpisce della situazione italiana, cioè le disparità territoriali che caratterizzano anche i contratti di II livello (Inapp, 2022)

*Evoluzione mensile dei rapporti in apprendistato per area geografica, valori assoluti.*



 Fonte: Inapp, Rapporto di monitoraggio sull’apprendistato, 2022 (Dati Inps- Archivi delle denunce retributive mensili, UniEmens)

Sono numerose le criticità riscontrate nel sistema duale italiano, riconducibili: alle frizioni che caratterizzano la governance del sistema, dato che il rapporto tra istituzioni formative e imprese tende a complicarsi sempre di più; alle fasi di progettazione dei percorsi di apprendistato, soprattutto con riferimento all’elaborazione del PFI (Piano formativo individuale) che dovrebbe garantire la complementarità tra l’apprendimento intellettuale ed esperienziale; all’orizzonte di medio-lungo periodo che caratterizza tale tipologia contrattuale, che spesso mal si concilia con le esigenze delle piccole imprese del tessuto economico nazionale, che preferisco ricorrere a contratti più “flessibili”; fino alla scelta di voler basare il sistema duale sui percorsi leFP senza eliminare i problemi strutturali che caratterizzano tali canali formativi.

In conclusione, si riscontra la presenza di numerose barriere che limitano l’evoluzione della “*via al duale”* italiana e soprattutto l’incapacità di rendere il ricorso all’apprendistato un fenomeno nazionale, nonostante i numerosi interventi legislativi che si sono susseguiti negli anni, volti a garantire vantaggi sia di natura economica che giuridica. A frenare l’istituto è anche la dispersione del relativo quadro normativo, formato dalla legislazione statale, normative regionali e contrattazione collettiva; nonché la carenza di regole che assicurino un’omogeneità tra i modelli regionali. Risulterebbe necessario modificare l’attuale struttura di governance, costituendo un *Organismo di coordinamento nazionale* in modo tale da garantire una strategia omogenea e deviare da un’eccessiva frammentazione; nonché, considerare con maggiore attenzione il sistema duale, anche al fine di ridurre l’elevata percentuale di *Neet (Not in Education, Employment or Training)* che connota il Paese da molto tempo. Il PNRR e tutti le risorse comunitarie messe a disposizione dell’Italia si configurano come un’occasione unica per migliorare il sistema duale italiano, in un’ottica di formazione permanente sia per i giovani che per gli adulti, dando spazio al coordinamento con altre politiche per lo sviluppo economico e sociale.

***La formazione tecnico-professionale e il rilancio degli ITS***

Negli ultimi anni l’attenzione dell’Italia, in materia di formazione, si è indirizzata verso il “rilancio” della formazione tecnico-professionale, dati gli ottimi risultati ottenuti da altri Paesi europei nel suo sviluppo. La cosiddetta “filiera lunga della formazione tecnico-professionale” italiana, si articola in percorsi triennali e quadriennali della leFP per il rilascio di qualifiche e diplomi su figure tecnico-operative; in corsi annuali di specializzazione definiti IFTS (istruzione e formazione tecnica superiore); e in corsi biennali/triennali di specializzazione degli ITS (Istituti tecnologici superiori). È importante sottolineare che la programmazione dei percorsi IFTS e ITS è di competenza delle Regioni, che definiscono una propria strategia in funzione del fabbisogno di professionalità espresso dal proprio territorio di riferimento. Focalizzandosi sugli ITS Academy, dati i rilevanti esiti occupazionali; essi si pongono al centro delle riforme inserite nel PNRR (Missione 4 e 5) per consolidare le sinergie, tra il sistema dell’istruzione terziaria professionalizzante e il tessuto produttivo e imprenditoriale locale. Come già accennato, ciò che incentiva a voler rilanciare il sistema degli ITS sono i buoni esiti occupazionali riportati dal monitoraggio Indire, in cui si rileva che l’80% di coloro che hanno concluso un corso annuale risulta occupato e il 91% di quest’ultimi, dichiara di svolgere un lavoro coerente con il percorso svolto (Indire 2022). L’impronta professionalizzante che caratterizza tali percorsi è dovuta ad alcune caratteristiche peculiari: la centralità dello stage per la conoscenza della dimensione aziendale, la presenza obbligatoria (per il 50%) di imprenditori o manager aziendali nel corpo docente ed infine, la peculiarità del soggetto attuatore, cioè un *partenariato composito*, in cui si riscontra la presenza di una scuola, un dipartimento universitario, un’azienda e una struttura formativa accreditata.

*Diplomati e tasso di occupazione per i diplomati ITS, dal 2013 al 2020. (val. assoluti e percentuali %)*



 Fonte: Indira, Banca dati Nazionale ITS

Molto interessante è lo sviluppo che i percorsi degli ITS Academy hanno subito negli anni; infatti, risultano sempre più coerenti con l’evoluzione tecnologica a cui sta assistendo l’economia mondiale. Le aree tecnologiche che registrano un maggior numero di occupati provenienti dai corsi ITS sono: la mobilità sostenibile (86%), tecnologie dell’informazione e della comunicazione (82%), sistema moda (81%), nuove tecnologie della vita (78%), efficienza energetica (74%), sistema agro-alimentare (75%) e servizi alle imprese (71%) (Indire 2022).

Un aspetto, particolarmente importante, su cui è necessario agire al fine promuovere la formazione e l’occupazione mediante tale canale, è la costruzione di un percorso continuativo e coerente lungo tutta la filiera lunga della formazione tecnologica-professionale, dai corsi leFP fino ad arrivare al vertice, cioè gli ITS Academy. Infatti, oggi è pressoché preclusa la possibilità per i giovani di impegnarsi in un percorso continuativo di tale natura.

Per concludere, nonostante le attuali frizioni del sistema, quest’ultimo può divenire un espediente efficace per promuovere la formazione e l’occupazione giovanile (ma non solo) in settori strategici del sistema economico nazionale; nonché un artificio efficace per “assorbire” un’aliquota rilevante di *Neet* e di giovani che hanno abbandonato un percorso di studi universitario per mancato interesse (dato l’elevato interessamento che si registra tra i giovani che frequentano gli ITS Academy). Altri Paesi europei, *in primis* la Germania, hanno deciso di “puntare” già da tempo su tali sistemi di formazione, al fine di garantire un equo ed efficace accesso all’istruzione e al mercato del lavoro.

**Conclusione**

L’analisi condotta fino ad ora, ha messo in evidenza potenziali margini di miglioramento al sistema educativo italiano ed europeo. Ma le iniziative e i fondi stanziati in ambito comunitario sembrerebbero muoversi nella direzione adeguata al raggiungimento delle finalità prefissate e la riduzione dei differenziali tra i 27 Paesi membri (si suole parlare di *Sigma convergenza* e *Beta convergenza)*, quest’ultimo si configura come un fattore imprescindibile per raggiungere un obiettivo superiore; la costruzione di una Comunità basata sul sostegno reciproco tra Paesi, un’elevata mobilità sociale e un orizzonte comune. Lungo ed articolato è il percorso da intraprendere, richiedendo una proficua collaborazione tra tutti gli attori coinvolti ed importanti interventi di politica economica soggetti a forti vincoli sia teorici che pratici.

*Bibliografia e Sitografia*

* Brunetti I. (2020), Istruzione e mobilità intergenerazionale: un’analisi dei dati italiani, Sinappsi, X, n.3, pp.48-63
* *Commissione Europea (2022), Rapporto DESI, Full European Analysis 2022*
* *Crispolti. E, Mandrone. E, lavoce.info: Istruzione, un investimento strategico 24/04/2023*
* *Franzini. M, Raitano. M (2008), “Non solo capitale umano: la disuguaglianza salariale e il funzionamento del mercato del lavoro” In: No.71/72, Società diseguale (2011), pp 45-74*
* *Inapp (2021), Apprendistato in evoluzione: traiettorie e prospettive dei sistemi duali in Europa e in Italia*
* *Inapp (2022), Rapporto Inapp 2022. Lavoro e formazione: l’Italia di fronte alle sfide del futuro*
* *Inapp (2022), Rapporto Inapp Plus 2022, comprendere la complessità del lavoro*
* *Inapp, Inps (2022), Rapporto di monitoraggio 2022: l’andamento dell’apprendistato nella crisi pandemica*
* *Kanbur. R, Stiglitz. J (2016), “Dinastic Inequality, mobility and equality of opportunity”*
* *Pedron. F, PNNR e lavoro: L’attuazione del Programma GOL in regione Friuli-Venezia Giulia*
* [*https://www.istat.it/*](https://www.istat.it/)
* [*https://www.destatis.de/EN/Home/\_node.html*](https://www.destatis.de/EN/Home/_node.html)
* [*https://www.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx*](https://www.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx)
* [*https://commission.europa.eu/index\_it*](https://commission.europa.eu/index_it)
* [*https://www.consilium.europa.eu/it/council-eu/*](https://www.consilium.europa.eu/it/council-eu/)
* [*https://www.indire.it/*](https://www.indire.it/)
* [*https://www.bmbf.de/bmbf/de/home/home\_node.html*](https://www.bmbf.de/bmbf/de/home/home_node.html)
* [*https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en*](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en)
* [*https://education.ec.europa.eu/it*](https://education.ec.europa.eu/it)
* [*https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index\_en*](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_en)
* [*https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan*](https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan)
* [*https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/latest/news/individual-learning-accounts-and-microcredentials-two-new-european-commission-proposals*](https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/latest/news/individual-learning-accounts-and-microcredentials-two-new-european-commission-proposals)
* [*https://ec.europa.eu/eurostat*](https://ec.europa.eu/eurostat)
* [*https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202(01)*](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020H1202(01))
* [*https://www.oecd.org/skills/piaac/*](https://www.oecd.org/skills/piaac/)