

CAMERA DEI DEPUTATI

XV LEGISLATURA

N. 3257/4
ALLEGATO

RELAZIONE SULLO STATO E SULLE PREVISIONI DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

(Anno 2007)

PRESENTATA DAL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
(DAMIANO)

Allegata alla tabella n. 4, stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale per l'anno finanziario 2008, del disegno di legge di approvazione del bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2008 e bilancio pluriennale per il triennio 2008-2010

(Articolo 20 della legge 21 dicembre 1978, n. 845)

Trasmessa alla Presidenza il 17 dicembre 2007

PAGINA BIANCA

INDICE

Parte Prima IL SISTEMA FORMATIVO ITALIANO: LO STATO E LE PROSPETTIVE	5
Capitolo 1 Il sistema educativo e formativo: indicatori e livello di istruzione della popolazione	7
1.1 Gli indicatori del sistema di istruzione e formazione professionale	7
1.2 Gli indicatori del sistema universitario	9
1.3 Gli indicatori della formazione continua	12
1.4 I livelli di istruzione della popolazione	14
1.5 Verso un sistema statistico della formazione professionale (SISTAF)	15
Capitolo 2 Il sistema educativo e formativo: l'offerta formativa e la partecipazione della popolazione	17
2.1. Il sistema di formazione professionale regionale	17
2.2. L'istruzione secondaria	23
2.3. L'istruzione universitaria	29
2.4. Lo sviluppo di cataloghi di offerta formativa	35
Capitolo 3 Apprendimento permanente: la domanda e l'offerta di formazione permanente e continua	39
3.1 L'offerta di formazione permanente	39
3.2 La domanda di formazione permanente	43
3.3 I Centri Territoriali Permanenti	47
3.4 La partecipazione dei lavoratori	50
3.5 I Fondi Paritetici Interprofessionali	54
3.6 I comportamenti formativi delle piccole e medie imprese	61
Capitolo 4 Le riforme del sistema: un processo non ancora concluso	65
4.1. La formazione iniziale	65
4.2. La formazione postsecondaria	67
4.3. L'avvio dei poli formativi Ifts	68
4.4. La formazione continua	69
4.5. Verso un sistema di apprendimento permanente	71
4.6. I sistemi regionali per il successo formativo	73
4.6.1. Il governo del sistema	73
4.6.2. L'offerta di istruzione e formazione professionale iniziale	76
Capitolo 5 Apprendistato: una riforma da riformare	81
5.1 Il sistema scolastico ed universitario	81
Capitolo 6 La qualità del sistema formativo italiano	89
6.1 Accreditamento ed efficacia del sistema della formazione professionale	89
6.2 Le risorse umane della formazione professionale	93
6.3 L'orientamento come strumento per la qualità: nuove sperimentazioni	97
6.4 Gli standard di certificazione delle competenze in un Sistema Nazionale	101
6.5 Modelli di qualità dei Centri di formazione professionale	105
6.6 Un modello per la valutazione della qualità	111
Capitolo 7 Gli esiti occupazionali	117
7.1 Gli esiti occupazionali dei percorsi formativi	117
7.1.1 Gli esiti degli interventi cofinanziati dalle regioni del Mezzogiorno tramite il Fondo Sociale Europeo	117
7.2 Gli esiti dei corsi IFTS	122

7.3	Gli esiti occupazionali degli interventi di alta formazione cofinanziati dal PON Ricerca nelle Regioni del Mezzogiorno	126
Capitolo 8 La spesa pubblica per la formazione professionale		133
8.1	La spesa pubblica per l'istruzione e la formazione nel suo complesso	133
8.2	La spesa regionale per la formazione professionale	135
8.3	Gli interventi finanziari di sostegno alla formazione continua	140
Parte Seconda DATI REGIONALI: CORSI, ALLIEVI ED INDICATORI DI SPESA		145
	Valle d'Aosta	146
	Piemonte	148
	Lombardia	150
	Veneto	152
	Prov. Aut. di Trento	154
	Prov. Aut. di Bolzano	156
	Friuli Venezia Giulia	158
	Liguria	160
	Emilia Romagna	162
	Toscana	164
	Umbria	166
	Marche	168
	Lazio	170
	Abruzzo	172
	Molise	174
	Campania	176
	Puglia	178
	Basilicata	180
	Calabria	182
	Sicilia	184
	Sardegna	186
	Italia	188

Parte prima

Il sistema formativo italiano:

lo stato e le prospettive

PAGINA BIANCA

Capitolo 1

Il sistema educativo e formativo: indicatori e livello di istruzione della popolazione

1.1 Gli indicatori del sistema di istruzione e formazione professionale

Analizzando la situazione italiana, gli indicatori nazionali (tab. I.1) mostrano un'evoluzione positiva dei diversi tassi negli ultimi anni, a conferma del miglioramento del quadro nazionale, anche se ciò, non consente ancora il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Europa.

Tab.I.1 - Evoluzione degli indicatori di scolarizzazione

	1990/91	2000/01	2003/04	2004/05	2005/06
Licenziati di scuola media per 100 coetanei (a)	98,3	98,8	100,8	101,9	n.d
Tasso di passaggio alla scuola secondaria superiore (b)	85,9	99,8	103,9	102,9	103,3
Tasso di scolarità scuola secondaria superiore ©	68,3	86,3	91,9	92,2	92,4
Tasso di produttività scuola secondaria superiore(d)	59,7	67,4	71,7	70,9	71,0
Tasso di maturità (e)	51,4	72,4	76,5	76,6	78,0
Tasso di partecipazione alla f.p. iniziale (f)	n.d	4,7	4,0	4,9	4,6
Tasso di partecipazione alla f.p. post secondaria (g)	n.d	1,4	3,3	2,7	1,0
Forza lavoro in possesso di almeno un titolo ISCED 3 (h)	35,1	52,0	56,4	58,0	59,2

(a) licenziati in rapporto alla media della popolazione 13-15enne

(b) Numero di iscritti non ripetenti al 1° anno di scuola secondaria superiore in rapporto al numero di quanti hanno conseguito la licenza di scuola media al termine del precedente anno scolastico

(c) Frequentanti in totale su giovani 14-18enni

(d) Numero di maturi in rapporto al numero degli iscritti al 1°anno di scuola secondaria superiore 5 anni prima

(e) Numero di maturi in rapporto alla media della popolazione 19-20enne

(f) Iscritti in complesso ai corsi di primo livello e raccordo formazione - istruzione sul totale dei giovani 14-18enni

(g) Iscritti in complesso ai corsi di secondo livello e IFTS sul totale dei giovani 19-24 enni

(h) Popolazione di 15 anni e oltre

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat, Ministero della Pubblica Istruzione ed Amministrazioni di Regioni e Province Autonome

Come si può notare continua ad incrementarsi sia la quota di coloro che terminano con successo la scuola secondaria di I grado in rapporto ai coetanei, sia quella di quanti decidono poi di iscriversi agli istituti di istruzione secondaria di II grado. Il passaggio al livello superiore quindi è un dato ormai consolidato,

anche se il tasso di scolarità nella scuola secondaria superiore non mostra un forte miglioramento in raffronto all'anno antecedente.

A prescindere da fisiologiche fluttuazioni del dato da un anno all'altro, si mantiene stabile il grado di partecipazione alle attività di formazione professionale iniziale, che negli ultimi anni si è assestato su valori compresi tra il 4% ed il 5% della popolazione 14-18enne. Diminuisce invece la partecipazione alle attività di formazione regionale post-secondaria, forse anche per il maggior grado di attrattività delle iniziative promosse in ambito universitario.

Il fenomeno della dispersione scolastica nelle scuole secondarie superiori risulta quindi ancora su livelli elevati e ciò è ancora più evidente se si analizza il tasso di produttività (tab. I.2): infatti nell'a.s. 2005/2006 solo il 71% degli iscritti al primo anno nel 2001-2002 ha concluso positivamente il ciclo di studi ottenendo il diploma di maturità. I maggiori problemi in termini di risultati si notano negli istituti professionali: in tali scuole, infatti, la probabilità di conseguire il diploma al termine dei cinque anni è solo del 46,6% mentre nei licei è dell'85,1%, anche se il dato può essere influenzato da quanti ultimano il proprio percorso di studi al triennio, con il conseguimento della qualifica professionale.

Tab.I.2 - Tasso di produttività della scuola secondaria superiore per tipo di scuola

Tipo di scuola	Anni				
	1990/91	2000/01	2003/04	2004/05	2005/06
Istituti Professionali*	33,8	47,1	54,6	51,7	46,6
Istituti Tecnici	63,6	70,6	74,4	73,1	76,0
Licei	74,4	80,8	82,0	83,8	85,1
Istruzione magistrale(a)	62,8	67,5	78,2	78,2	82,9
Istruzione artistica (b)*	57,0	58,9	60,8	62,6	62,4
<i>Tasso di produttività totale</i>	<i>59,7</i>	<i>67,4</i>	<i>71,7</i>	<i>70,9</i>	<i>71,0</i>

(a) Licei e istituti psicopedagogici e dei servizi rivolti alla persona

(b) Istituti d'arte e licei artistici

* il dato può essere influenzato da quanti terminano con il triennio.

Fonte: Elaborazione Isfol su dati Istat, Ministero della Pubblica Istruzione

Analizzando i dati per genere (Tab. I.3) si osserva che i risultati conseguiti dalle ragazze sono migliori, ad ulteriore conferma del miglior rendimento femminile nel campo dell'istruzione, anche di quella professionale.

Tab.I.3 - Tasso di produttività nella scuola secondaria superiore per tipo di scuola e per genere

Tipo di scuola	Anni			
	2003/04		2004/05	
	maschi	femmine	maschi	femmine
Istituti Professionali*	49,4	61,2	45,4	60,2
Istituti Tecnici	71,6	79,2	68,6	81,7
Licei	79,2	84,9	82,2	84,9
Istruzione magistrale(a)	84,3	77,5	78,9	78,1
Istruzione artistica (b)*	52,8	65,1	54,5	66,6
<i>Tasso di produttività totale</i>	<i>67,3</i>	<i>76,4</i>	<i>65,4</i>	<i>76,9</i>

(a) Licei e istituti psicopedagogici e dei servizi rivolti alla persona

(b) Istituti d'arte e licei artistici

* il dato può essere influenzato da quanti terminano con il triennio.

Fonte: Ministero della Pubblica Istruzione

1.2 Gli indicatori del sistema universitario

Passando agli indicatori relativi alla partecipazione al sistema universitario (Tab. I.4) l'analisi mostra come nell' a.a. 2006/2007 il 72,5% di diplomati nell'anno scolastico precedente è entrato nell'istruzione universitaria; il tasso di passaggio è più elevato per le donne (78,7%). Complessivamente comunque la quota è in lieve flessione rispetto all'anno precedente, influenzata probabilmente anche da ingressi ritardati rispetto all'anno di conseguimento del diploma. Non è infatti inconsueto che la scelta di proseguire gli studi arrivi dopo un periodo di riflessione più o meno lungo o in un'età più adulta, come evidenziato anche dai dati relativi alla composizione per età degli immatricolati diffusi dal Ministero dell'Università e della Ricerca¹, nei quali si osserva che nell'a.a. 2004/2005 il 6,9% delle matricole è minore di 19 anni e solo il 57% ha 19 anni. Pertanto circa il 36% degli immatricolati ha un'età superiore a quella considerata regolare per il passaggio e il 19,4% è rappresentato da persone che hanno 22 anni o più.

Il tasso di immatricolazione, ottenuto rapportando il numero delle matricole alla media della popolazione 19-20enne, conferma la crescita della propensione agli studi accademici dei giovani italiani; inoltre la riforma universitaria sembra essere riuscita nell'intento di attrarre anche coloro che negli anni passati non si erano

¹ Giuliana Matteocci (a cura di), *L'Università in cifre 2006*, "Quaderni della Direzione generale per gli Studi e la programmazione", Volume speciale, 2006

150 mila giovani senza formazione

Per ottenere un valore sulla dispersione formativa dei minori di 18 anni sul territorio nazionale il più possibile vicino al dato reale, è necessario ancora una volta integrare una serie di fonti informative. Attraverso l'elaborazione e l'integrazione delle informazioni, non sempre omogenee, provenienti dal Ministero della Pubblica Istruzione e dalle Regioni, è possibile produrre la tabella che descrive, con il miglior grado possibile di approssimazione, i numeri della dispersione dei minori nel nostro Paese.

Stato formativo dei giovani tra 14 e 17 anni (a.s.f. 2005-06)

<i>Stato formativo</i>	<i>V.a.</i>	<i>%</i>
A scuola	2.070.849	88,5
In formazione	108.083	4,6
In apprendistato	47.906	2,1
Fuori dai percorsi	113.172	4,8
<i>Totale ragazzi 14-17 anni</i>	<i>2.340.010</i>	<i>100,0</i>

NB Il tasso di scolarità è calcolato sugli iscritti delle età relative, e quindi è effettivo. Per questo motivo è inferiore a quello della tab.2, che è convenzionale.

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati MPI, dati regionali, dati Istat.

Centotredicimila risulta essere, con una certa approssimazione, il numero dei minori di 18 anni fuori dai canali formativi in Italia; tuttavia è necessario notare come solo 7.560, dei quasi 48.000 giovani assunti con contratto di apprendistato, abbia partecipato nel 2005 ad attività di formazione. Questo significa che oltre 40.000 apprendisti minorenni sono rimasti esclusi dalle attività formative previste per legge, indipendentemente dal riconoscimento del valore dello strumento dell'apprendistato quale modalità di inserimento lavorativo. Questo porterebbe ad oltre 150.000 il numero dei giovani tra 14 e 17 anni non coinvolti in attività formative formali.

Infine bisogna richiamare l'attenzione sulla dispersione sommersa, riguardante coloro che sono stati altrove chiamati "dispersi a scuola", ovvero ragazzi (di cui non si conosce l'entità numerica) pluriripetenti o che hanno cambiato percorso più volte; questi, risultando iscritti a scuola, non sono in alcun modo registrati come dispersi, ma di fatto si trovano in una situazione che li mette già prevedibilmente fuori dal sistema.

Ancor più grave la situazione dei giovani presenti sul territorio nazionale ma non residenti (ad esempio con riferimento a gruppi extracomunitari o comunità Rom), che rischiano di restare assolutamente sconosciuti ai sistemi informativi, non essendo ricompresi nei *data base* sulla popolazione (anagrafi comunali e sanitarie) utilizzati come riferimento per il controllo dei dispersi.

Accanto dunque al permanere di problematiche legate alle tradizionali categorie del disagio sociale e familiare che, sotto il profilo numerico, non sembrano nel tempo essere state sufficientemente intaccate dalla grande mole di misure attivate per il successo formativo, si aprono nuove frontiere della dispersione, che richiedono non solo il perfezionamento dei sistemi informativi ma l'avvio di specifiche azioni di recupero basate sulla costruzione di efficienti reti territoriali. In questi casi sarà infatti ancor più necessario l'apporto degli organismi pubblici e privati (dai servizi sociali alle Onlus) che conoscono queste realtà e con esse operano quotidianamente sul territorio

iscritti subito dopo il diploma, infatti la percentuale per gli ultra 25enni è consistente (15,3% nell'a.a. 2005-2006)⁴.

In complesso il 56,6% dei giovani tra i 19 e i 20 anni si è immatricolato all'università nell'a.a. 2006-2007, dato in crescita rispetto al periodo precedente. Anche nel caso del tasso di immatricolazione si nota una maggiore propensione femminile a proseguire gli studi: le matricole universitarie sono il 65,1% della popolazione femminile di 19-20 anni, mentre per gli uomini la percentuale è pari al 48,4%.

Tab. I.4 - Partecipazione al sistema universitario

Indicatori	Anni				
	1990/91	2000/01	2004/05	2005/2006	2006/2007
Tasso di passaggio all' università (a)	71,3	63,9	73,0	74,3	72,5
Immatricolati per 100 coetanei (b)	35,6	43,8	54,7	56,2	56,6
Tasso di iscrizione all'università (c)	30,6	49,6	58,2	59,1	59,5
Laureati su popolazione 23enne (d)	2,5	2,5	21,6	24,7	n.d
Laureati su popolazione 25enne (e)	9,0	23,1	23,9	20,2	n.d

(a) Numero di immatricolati per la prima volta nel sistema universitario in rapporto al numero di quanti hanno conseguito la maturità al termine del precedente anno scolastico

(b) immatricolati in complesso in rapporto alla media dei giovani 19-20enni

(c) Numero complessivo di iscritti all'università in rapporto alla popolazione 19-23enne

(d) Comprendono i laureati del I ciclo, i diplomati universitari e delle scuole dirette a fini speciali

(e) Comprendono i laureati del II ciclo, del vecchio ordinamento, delle lauree specialistiche a ciclo unico.

Fonte: elaborazione Isfol su dati Istat e Mur

In aumento anche il tasso di iscrizione, che è del 59,5 % , mentre per le sole donne la presenza raggiunge il 68,8%.

Continua l'incremento della quota di coloro che conseguono una laurea di primo livello rispetto alla popolazione dei coetanei (24,7%) anche se il valore è ancora lontano da quello di molti paesi europei. Il tasso di laurea che riguarda invece la popolazione 25enne è come nell'anno precedente in calo, probabilmente ancora a causa della diminuzione delle lauree "lunghe" e del nuovo sistema "3+2" non ancora del tutto a regime.

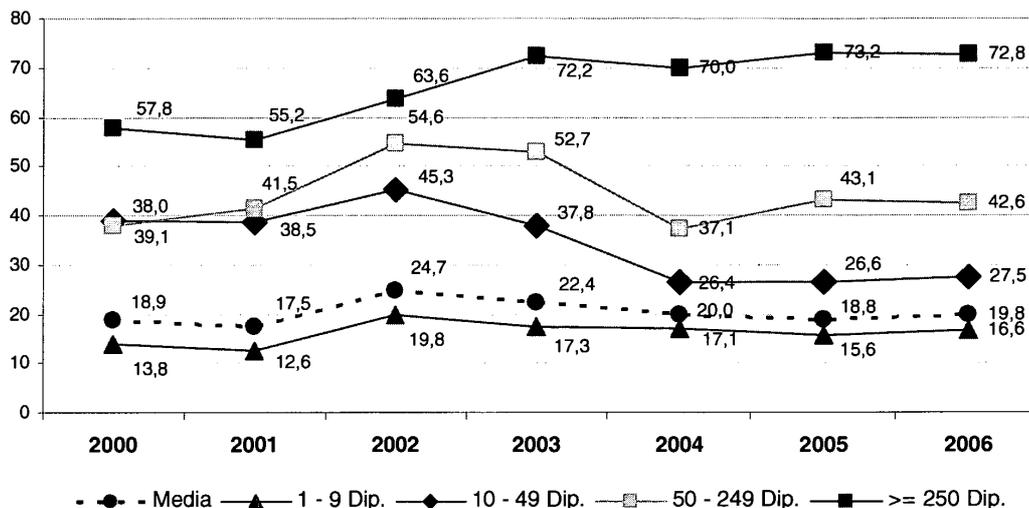
1.3 Gli indicatori della formazione continua

La Formazione continua rappresenta l'altra fondamentale componente di un sistema formativo orientato verso il *lifelong learning*. È possibile analizzare l'andamento nell'anno 2006 attraverso i dati ricavati dal sistema informativo Excelsior sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese italiane di Unioncamere, che fornisce un indicatore generale di incidenza delle imprese formatrici dei settori privati rispetto alla popolazione di imprese censita nel Registro delle Imprese delle Camere di commercio.

Nel periodo 1999-2006, il ruolo della formazione nelle imprese italiane non sembra essere cresciuto molto. Se nel 1999 l'Italia si posizionava agli ultimi posti in Europa nelle graduatorie sulla formazione continua offerta dalle imprese dei settori privati, negli anni seguenti i comportamenti delle aziende italiane sembrano essersi modificati poco: dopo la crescita registrata nel 2002 e la caduta molto accentuata che ha caratterizzato il biennio successivo, che ha visto ridursi di un quinto la quota di imprese formatrici, l'andamento negativo non sembra essersi ancora arrestato, nonostante nel 2006 si sia verificato un leggero miglioramento (dell'ordine di un punto percentuale: dal 18,8% al 19,8% - Fig. I.1). Si tratta in ogni caso di un lieve assestamento del dato (con un andamento di natura "inerziale" nella serie analizzata) il cui significato generale sembrerebbe rimarcare un'insufficiente attenzione delle imprese italiane per le esigenze di crescita del proprio personale e di sviluppo della capacità di competere basandosi sul valore del fattore umano.

Se gli investimenti privati non crescono, l'incidenza del finanziamento pubblico è ancora molto bassa (6,1% nel 2005) indice di una debolezza complessiva del sistema, dovuto non solo all'esiguità dei finanziamenti disponibili ma anche alle difficoltà di integrazione fra i sub-sistemi centrali, decentrati e settoriali (rappresentati da MLPS, Coordinamento delle Regioni, Regioni e Province, Fondi interprofessionali).

Fig. I.1 – Unità locali provinciali che hanno realizzato attività di formazione negli anni 2000-2006, per dimensione dell'organico aziendale (%)



Fonte: Unioncamere-Ministero del Lavoro, S. I. Excelsior

Ad oggi, il divario tra le grandi e le piccole imprese rimane consistente e appare sempre più difficile da colmare. La tendenza negativa è infatti ancora determinata dalla debole performance delle piccole e medie imprese nei settori manifatturieri. Le aziende con una maggiore propensione formativa operano nei settori dei servizi e sono localizzate nelle regioni del Nord-Est e, a seguire, del Nord-Ovest; minore attività di formazione viene realizzata nel settore manifatturiero e in generale nel Mezzogiorno.

Un segnale positivo viene dall'aumento di quasi tre punti percentuali dei dipendenti formati attraverso corsi strutturati, che passerebbero dal 18,5% del 2005 al 21,2% del 2006, a cui si accompagna una partecipazione disomogenea in relazione alle dimensioni d'impresa: le grandi coinvolgono infatti il 41,3% dell'organico aziendale contro l'8,8% delle microimprese.

In sintesi: nel periodo 2000-2006 il divario tra le micro e le grandi imprese è aumentato raggiungendo nel 2006:

- 56 punti percentuali, rispetto all'indicatore che misura l'incidenza delle imprese formatrici, variando fra il 16% delle micro-imprese e il 73% delle grandi imprese;

- 32 punti percentuali, rispetto all'indicatore che misura la partecipazione dei dipendenti alle attività formative, che varia fra l'8,8% delle micro-imprese e il 41% delle grandi imprese

1.4 I livelli di istruzione della popolazione

Infine, nonostante i progressi realizzati nell'ambito dell'istruzione e formazione iniziale, il tasso di istruzione della forza di lavoro italiana (individui di 15 anni e oltre) risulta ancora insufficiente (Tab. I.5); difatti la percentuale di coloro che sono in possesso di almeno un titolo Isced3, vale a dire un titolo di scuola secondaria di II grado o equivalente, è pari al 59,2%. Malgrado quindi ci sia un notevole progresso – solo 15 anni fa la percentuale era il 35% - il *gap* rispetto al dato medio europeo è molto profondo e sarà necessario ancora tempo per colmarlo, perché nonostante le giovani generazioni siano sempre più scolarizzate, la loro scarsa numerosità influenza in misura ridotta il tasso globale. È significativo infatti sapere che nel 2006 il 7,9% della forza lavoro risulta ancora del tutto priva di titolo o in possesso della sola licenza elementare

Tab. I.5. - Evoluzione della composizione percentuale dei livelli di istruzione della popolazione italiana (a)

<i>Indicatori</i>	1991	2001	2003	2004	2005	2006
Popolazione per titolo di studio						
- senza titolo e con licenza elementare	39,9	30,9	27,9	28,4	27,7	26,6
- con licenza media	35,3	32,8	33,0	31,5	31,3	31,5
- con titolo di studio di s.s s.	20,6	29,1	31,4	31,5	31,9	32,2
- con titolo di istruzione universitaria	4,2	7,2	7,7	8,6	9,1	9,7
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Forze di lavoro per titolo di studio						
- senza titolo e con licenza elementare	24,8	12,0	10,1	9,6	8,7	7,9
- con licenza media	40,1	36,0	35,1	34,0	33,3	32,9
- con titolo di studio di s.s s.	28,0	40,1	42,3	42,8	43,6	44,2
- con titolo di istruzione universitaria	7,1	11,9	12,5	13,6	14,4	15,0
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(a) Popolazione di 15 anni e oltre

Fonte: Elaborazione Isfol su dati Istat

1.5 Verso un sistema statistico della formazione professionale (SISTAF)

Nel nostro Paese la mancanza di un sistema strutturale di rilevazione delle attività formative è da tempo segnalata come una delle principali carenze del sistema formativo. La produzione di indicatori e statistiche sulla formazione professionale necessita oggi di un maggior grado di coordinamento fra quanti se ne occupano a livello nazionale e nei contesti locali; in particolare, a livello nazionale, si ravvisa la crescente necessità di superare gli attuali limiti di completezza delle informazioni prodotte.

Allo scopo di evolvere da un tipo di produzione statistica basata su rilevazioni ad hoc è stato attivato un progetto coordinato dal Mlps – DG Pof con la collaborazione tecnico-scientifica dell'Isfol.

Questo progetto, in fase di attuazione con la collaborazione di Regioni e PP.AA., è finalizzato a realizzare il Sistaf (Sistema statistico della formazione professionale) raccordato a livello nazionale e a livello locale e prevede la realizzazione di archivi informatici di microdati, tra loro connessi, su:

- 1 ogni singola attività corsuale (tipologia, durata, ambito settoriale-professionale di riferimento, esperienze di stage o tirocinio, fonte di finanziamento, eventuale attestazione o titolo rilasciato e di che tipo, allievi);
- 2 allievi per singolo corso (età, sesso, titolo di studio più elevato conseguito, ecc);
- 3 caratteristiche dei soggetti erogatori (natura giuridica dei soggetti erogatori, dotazioni umane e strutturali delle sedi formative, loro periodo di attività continuativa, ecc.)

Il primo passo verso la realizzazione del Sistaf è la costruzione della piattaforma informatica nazionale su cui, ad intervalli di tempo da stabilire di comune accordo, dai sistemi di Regioni e PP.AA. confluiranno i sopra citati microdati su corsi, allievi e soggetti erogatori.

Il Sistaf si raccorderà con i sistemi attualmente esistenti per parte della formazione a finanziamento regionale, quella legata al cofinanziamento del Fse (Monitweb) e con i sistemi in fase di realizzazione (monitoraggio delle attività dei

Fondi interprofessionali per la formazione continua). Attenzione particolare dovrà essere posta anche al raccordo con la produzione dati del Ministero dell'Istruzione, per quanto attiene al versante della formazione iniziale.

A regime il Sistaf permetterà di produrre statistiche sulla formazione professionale più dettagliate rispetto a quelle oggi disponibili, riducendo nel contempo l'aggravio di lavoro e le richieste che attualmente, in tempi e con forme differenti, ricadono sulle strutture regionali e locali obbligandole a continui assemblaggi di variabili e/o elaborazioni di dati per rispondere ad esigenze tra loro assai diversificate.

Capitolo 2

Il Sistema educativo e formativo:

l'offerta formativa e la partecipazione della popolazione

Dopo l'esame dei principali indicatori relativi alla partecipazione al sistema formativo nel suo complesso si entra nel dettaglio dei dati relativi all'offerta formativa ed all'evoluzione della partecipazione al sistema regionale e nazionale di istruzione e formazione professionale.

In particolare nel par. 2.1 si prenderà in considerazione il sistema della formazione professionale regionale, nel par. 2.2 il sistema della scuola secondaria e nel par. 2.3 il sistema universitario. Il par. 2.4 analizza, infine, lo sviluppo dei cataloghi di offerta formativa quale forma mediata di incontro tra domanda ed offerta di formazione.

2.1 Il sistema di formazione professionale regionale

Il sistema di formazione professionale regionale presenta, nell'anno 2005-2006, un livello di partecipazione alle attività di formazione piuttosto consistente anche se nel complesso si registra una leggera flessione nel volume di attività realizzata rispetto ai valori registrati nella precedente rilevazione.

Nell'anno formativo 2005-2006 risultano essere stati realizzati 60.315 corsi, che hanno coinvolto quasi 700.000 allievi iscritti.

Analizzando gli allievi interessati da attività formative, emerge che questi sono molto più numerosi nel Nord Italia, dove entrano in formazione più di 476.500 allievi rispetto ai circa centodiecimila coinvolti nel Centro e ai centomila iscritti nel Sud (Tab. II.1). Le Regioni che presentano la maggiore partecipazione sono il Piemonte e l'Emilia Romagna, dove si registrano rispettivamente 149.000 e 86.000 iscritti.

Analizzando i dati raccolti per tipologia di utenza, si rileva una distribuzione della partecipazione che si discosta leggermente dalle precedenti rilevazioni; l'utenza di "adulti occupati" è quella che raccoglie la maggior parte di allievi in formazione, quasi 236.000, a seguire emerge più consistente la formazione di I livello con 125.500 iscritti.

La distribuzione per genere delle iscrizioni mette in evidenza un leggero vantaggio numerico per i maschi nella tipologia formazione rivolta ai giovani e nella formazione rivolta ad adulti; nella formazione rivolta ad adulti disoccupati sono, invece, le donne ad essere presenti in misura maggiore (Tab. II.2).

Per quanto riguarda i settori professionali (Tab. II.3) cui si indirizza l'offerta formativa, nel complesso i più rilevanti risultano essere quello dei "servizi pubblici, sociali e personali" e quello delle "Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese".

XV LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Tab. II.1 - Allievi iscritti per tipologia di corso e Regione; anno formativo 2005-06, valori assoluti

Regioni	1° livello o di base nell'obbligo formativo ^(a) (I, II e III annualità)	2° livello e Ifs ^(b)	Disoccupati	Apprendisti ^(c)	Occupati	Formazione permanente	Sogg. a rischio di esclusione		Altri	Totale
							Voucher	Altri		
Piemonte	11.870	9.462	2.065	28.889	81.959	-	3.221	11.106	412	148.984
Valle d'Aosta	203	823	37	-	1.110	617	66	21	49	2.926
Lombardia	29.943	7.581	-	3.247	1.687	-	177	-	-	42.635
Prov. Aut. Trento	3.584	-	-	-	-	-	-	-	1.347	4.931
Prov. Aut. Bolzano	5.548	1.866	136	4.332	15.542	-	447	-	1.901	29.772
Veneto	14.332	21.529	2.479	7.368	12.910	-	3.437	6.929	679	69.663
Friuli-Venezia Giulia	7.254	9.418	917	13.357	12.747	7.141	4.846	15	474	56.169
Liguria	2.659	340	7.778	7.628	14.104	-	340	-	2.337	35.186
Emilia Romagna	5.355	6.893	5.787	14.167	39.778	6.735	3.059	4.418	100	86.292
Toscana	7.845	9.137	581	4.447	18.978	9.683	9.240	5.540	405	65.856
Umbria	1.037	1.672	91	946	2.041	197	228	619	-	6.831
Marche	1.143	2.612	606	5.741	6.307	-	1.001	-	-	17.410
Lazio	13.571	4.096	2.158	-	6.760	-	1.554	-	-	28.139
Abruzzo	3.558	2.447	1.614	1.283	3.384	-	924	272	-	13.482
Molise	12	-	557	591	-	-	-	-	-	1.160
Campania	4.315	2.227	2.345	-	-	-	-	-	-	8.887
Puglia	3.218	504	3.186	3.708	-	-	4.412	-	-	15.028
Basilicata	332	886	1.627	-	5.175	-	384	2.005	-	10.409
Calabria ^(d)	270	4.335	3.702	-	2.974	-	657	-	-	11.938
Sicilia	4.940	2.987	13.216	12	3.440	-	4.214	-	16	28.825
Sardegna	4.512	141	-	859	6.847	145	-	145	-	12.649
Nord	80.748	57.912	19.199	78.988	179.837	14.493	15.593	22.489	7.299	476.558
Centro	23.596	17.517	3.436	11.134	34.086	9.880	12.023	6.159	405	118.236
Sud	21.157	13.527	26.247	6.453	21.820	145	10.591	2.422	16	102.378
Totale	125.501	88.956	48.882	96.575	235.743	24.518	38.207	31.070	7.720	697.172

^(a)Formazione rivolta ai giovani in uscita dalla scuola dell'obbligo. Dati tratti dal "Settimo Rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo, Analisi trasversale"

^(b)Formazione rivolta ai ragazzi diplomati, laureati e con qualifiche professionali. Comprende il Raccordo formazione - istruzione

^(c)Dati integrati con i risultati del Monitoraggio per l'Apprendistato - 2007. Il dato si riferisce ai soli apprendisti che hanno effettuato attività formative, e non al totale degli apprendisti.

^(d)Dati stimati sulla base di dati storici e sull'evoluzione nazionale

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Tab. II.2 - Allievi iscritti per genere; anno formativo 2005-06 (rip. %)

Regioni	Formazione giovani		Formazione adulti		Formazione adulti disoccupati	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Nord	56,3	43,7	50,1	49,9	40,8	59,2
Centro	56,0	44,0	55,1	44,9	40,9	59,1
Sud	52,0	48,0	59,9	40,1	49,4	50,6
Totale	55,6	44,4	51,7	48,3	44,4	55,6

Fonte: Elaborazione Isfol su dati regionali

Tab. II.3 - Iscritti per Area geografica e settore/area professionale; anno formativo 2005-2006, valori assoluti

Settore/Area professionale	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Totale
Agricoltura, caccia e silvicoltura	1.536	10.193	2.438	1.680	15.847
Attività manifatturiere	48.831	39.701	12.461	6.250	107.243
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; Riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	11.056	11.159	2.972	3.143	28.330
Alberghi e ristoranti	7.326	9.021	2.013	2.288	20.648
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	2.992	6.314	3.405	4.793	17.504
Attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	49.886	34.965	32.481	23.034	140.366
Amministrazione pubblica	1.624	1.698	1.554	447	5.323
Altri servizi pubblici, sociali e personali	51.660	79.216	35.717	29.578	196.171
Altro	2.825	2.674	788	2.571	8.858
Totale	177.736	194.941	93.829	73.784	540.290

I dati si riferiscono alle sole Regioni che hanno fornito il dato aggregato per settore-area professionale

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

La prevalenza di questi due settori viene registrata in maniera praticamente uniforme sul tutto il territorio nazionale.

Un quadro più indicativo dell'incidenza del sistema di formazione professionale può essere fornito dal rapporto dei valori assoluti rilevati con i corrispondenti bacini di utenza potenziale, ovvero con quelle categorie di utenti che teoricamente potrebbero essere coinvolti nelle attività formative; questo rapporto mostra il

grado di copertura dell'attuale sistema di formazione professionale (Tab. II.4). Da questo raffronto emerge che complessivamente la formazione professionale coinvolge il 2,8% del totale della forza lavoro nazionale. Nelle tre categorie individuate si registrano gradi di copertura notevolmente diversi; nella formazione per giovani la percentuale di ragazzi di età compresa tra 15 e 24 anni in cerca di occupazione coinvolta in percorsi formativi raggiunge il 37% (in particolare nel Nord Italia le iscrizioni risultano essere il 91,1%); nella formazione destinata ad adulti occupati viene formato l'1,2% del bacino d'utenza (occupati con età superiore ai 25 anni) e nella formazione diretta ad adulti disoccupati la percentuale sale a 7,2% degli utenti potenziali (disoccupati con età superiore ai 25 anni). Dall'analisi dei valori nelle diverse ripartizioni geografiche emerge un grado di copertura più alto nelle Regioni del Nord (3,9%), mentre nel Centro e nel Sud si ottengono percentuali rispettivamente di 2,4 e 1,4. I valori rilevati mostrano da un lato le carenze attuali del sistema formativo che, evidentemente, non raggiunge ancora tutti coloro che, per necessità di aggiornamento lavorativo o ampliamento delle competenze personali, ne trarrebbero beneficio e dall'altro gli ampi margini di crescita dell'offerta ancora possibili.

Tab. II.4 - Iscritti per Area geografica e settore/area professionale; anno formativo 2005-06, valori percentuali

<i>Settore/Area professionale</i>	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>Totale</i>
Agricoltura, caccia e silvicoltura	0,9	5,2	2,6	2,3	2,9
Attività manifatturiere	27,5	20,4	13,3	8,5	19,8
Commercio all'ingrosso e al dettaglio Riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	6,2	5,7	3,2	4,3	5,2
Alberghi e ristoranti	4,1	4,6	2,1	3,1	3,8
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	1,7	3,2	3,6	6,5	3,2
Attività immobiliari, noleggio, informatica ricerca, servizi alle imprese	28,1	17,9	34,6	31,2	26,0
Amministrazione pubblica	0,9	0,9	1,7	0,6	1,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	29,1	40,6	38,1	40,1	36,3
Altro	1,6	1,4	0,8	3,5	1,6
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

I dati si riferiscono alle sole Regioni che hanno fornito il dato aggregato per settore-area professionale
 Fonte: Elaborazione Isfol su dati regionali

2.2 L'Istruzione secondaria

Continua, seppure in misura molto lieve, l'incremento degli iscritti alla scuola secondaria superiore, mentre prosegue la diminuzione del numero di coloro che scelgono i percorsi tecnici e professionali. Nell'anno scolastico 2005-2006 il numero totale degli studenti (tab. II.5) è stato infatti di 2.691.713 unità, l'1,4% in più rispetto all'anno scolastico precedente ed il 4,7% in più rispetto all'anno scolastico 2000-2001.

Si consolida inoltre il processo di "licealizzazione" del sistema di istruzione secondario superiore in quanto continua ad aumentare il numero degli iscritti ai licei: 874.216 nel 2005-2006 contro gli 833.360 dell'anno precedente, con un tasso di variazione del +4,9%. Se si confronta il dato dell'anno considerato con quello dell'anno scolastico 2000-2001 si rileva una variazione del numero delle iscrizioni ai licei del 15,1%. Anche se in misura inferiore, i licei ed istituti psico-pedagogici e gli istituti d'arte e licei artistici, presentano una variazione positiva del numero degli iscritti rispetto all'anno precedente: rispettivamente + 2,1% e +1,9% ed una maggiore variazione rispetto all'anno scolastico 2000-2001, rispettivamente +9,0% e + 8,8%.

Permane, invece, un andamento decrescente, seppur rallentato rispetto agli anni precedenti, del numero delle iscrizioni agli istituti tecnici e professionali. Rispetto all'anno scolastico 2004-2005 si è registrata una diminuzione degli iscritti dello 0,9% negli Istituti tecnici e dello 0,1% negli istituti professionali, mentre nell'ultimo quindicennio il numero degli iscritti agli Istituti tecnici si è abbassato di circa il 27%.

Complessivamente il 35,1% degli studenti è iscritto ad Istituti tecnici, il 32,5% ai Licei, il 20,6% agli Istituti professionali, mentre l'11,8% è iscritto ai Licei e Istituti psico-pedagogici e agli Istituti d'arte e Licei artistici.

Tab. II.5 Studenti iscritti alle scuole secondarie superiori, per tipo di Istituto

Tipo di Istituto	Anni scolastici				Variazioni %		
	1990-91	2000-01	2004-05	2005-06	2000-01/ 1990-91	2005-06/ 2000-01	2005-06/ 2004-05
<i>Valore assoluto</i>							
Ist. Professionali	541.705	535.980	554.778	553.958	-1,1	3,4	-0,1
Ist. Tecnici	1.298.540	983.605	954.794	945.805	-24,3	-3,8	-0,9
Licei	733.388	759.228	833.360	874.216	3,5	15,1	4,9
Istruzione Magistrale (a)	184.802	195.351	208.478	212.925	5,7	9,0	2,1
Istruzione Artistica (b)	97.893	96.345	102.812	104.809	-1,6	8,8	1,9
<i>Totale</i>	<i>2.856.328</i>	<i>2.570.509</i>	<i>2.654.222</i>	<i>2.691.713</i>	<i>-10,0</i>	<i>4,7</i>	<i>1,4</i>
<i>Composizione %</i>							
Ist. Professionali	19,0	20,9	20,9	20,6			
Ist. Tecnici	45,5	38,3	36,0	35,1			
Licei	25,7	29,5	31,4	32,5			
Istruzione Magistrale (a)	6,5	7,6	7,9	7,9			
Istruzione Artistica (b)	3,4	3,7	3,9	3,9			
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>			

(a) Licei ed Istituti psicopedagogici e dei servizi rivolti alla persona

(b) Istituti d'arte e licei artistici

Fonte: Elaborazione Isfol su dati Istat e Ministero Pubblica Istruzione

Gli studenti iscritti al primo anno delle scuole secondarie superiori (Tab. II.6) al netto delle ripetenze nell'anno scolastico 2005-2006 sono stati 598.649, di cui il 33,8% ha rivolto la propria scelta ai licei, il 32,6% agli istituti tecnici, il 21,9% agli istituti professionali, il 7,8% all'istruzione magistrale ed il restante 3,8% all'istruzione artistica. Questo anno scolastico ha visto per la prima volta il superamento del numero degli iscritti al primo anno dei licei (202.500) rispetto al numero degli iscritti al primo anno degli istituti tecnici (195.428), al netto delle ripetenze. Anche da questo dato si evince la conferma delle scelte delle famiglie verso un sistema di istruzione superiore meno tecnico e professionalizzante.

Rispetto all'anno scolastico precedente, il numero totale degli iscritti al primo anno della scuola secondaria superiore al netto delle ripetenze, è aumentato dello 0,7%, mentre il numero degli iscritti al primo anno dei licei è aumentato del 3,2% e quello agli istituti tecnici è diminuito del 1,4%. Anche gli istituti d'arte ed i licei artistici hanno visto una diminuzione delle iscrizioni del 2,0%.

Se si analizza la variazione rispetto ai cinque anni precedenti, gli istituti professionali hanno perso circa il 6,8% di nuove iscrizioni al primo anno, mentre gli istituti tecnici solo circa l'1,7%.

Tab II.6 - Studenti iscritti al 1° anno nelle scuole secondarie superiori per tipo di Istituto, al netto dei ripetenti

Tipo di Istituto	Anni scolastici				Variazioni %		
	1990-91	2000-01	2004-05	2005-06	2000-01/ 1990-91	2005-06/ 2000-01	2005-06/ 2004-05
<i>Valore assoluti</i>							
Ist. Professionali	149.528	140.540	130.448	131.005	-6,0	-6,8	0,4
Ist. Tecnici	277.049	198.823	198.208	195.428	-28,2	-1,7	-1,4
Licei	158.035	151.971	196.135	202.500	-3,8	33,2	3,2
Istruzione Magistrale (a)	46.853	40.945	46.443	46.705	-12,6	14,1	0,6
Istruzione Artistica (b)	24.930	22.270	23.487	23.011	-10,7	3,3	-2,0
<i>Totale</i>	<i>656.395</i>	<i>554.549</i>	<i>594.721</i>	<i>598.649</i>	<i>-15,5</i>	<i>8,0</i>	<i>0,7</i>
<i>Composizione %</i>							
Ist. Professionali	22,8	25,3	21,9	21,9			
Ist. Tecnici	42,2	35,9	33,3	32,6			
Licei	24,1	27,4	33,0	33,8			
Istruz. Magistrale (a)	7,1	7,4	7,8	7,8			
Istruzione Artistica (b)	3,8	4,0	3,9	3,8			
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>			

(a) Licei ed Istituti psico-pedagogici e dei servizi rivolti alla persona

(b) Istituti d'arte e licei artistici

Fonte: Elaborazione Isfol su dati Istat e Ministero della Pubblica Istruzione

Per quanto riguarda la riuscita del percorso (Tab.II.7), nell'anno 2005-2006, 449.046 sono stati gli studenti che hanno conseguito un titolo di scuola secondaria superiore, circa lo 0,6% in più rispetto all'anno scolastico precedente.

Di questi circa il 39,5% ha conseguito un diploma presso un istituto tecnico, il 32,5% presso i licei, il 16,6% presso un istituto professionale, l'8,3% presso un istituto di istruzione magistrale ed il restante 3,6% presso un istituto di istruzione artistica.

Rispetto all'anno precedente sia i licei (+5,2%), sia gli istituti artistici (+2,8%), sia gli istituti di istruzione magistrale (+1,2%), hanno visto aumentare il numero dei maturi, mentre gli istituti tecnici e professionali hanno registrato una diminuzione rispettivamente del 2,2 e del 2,1%.

Nell'anno 2005-2006, mediamente il 51,5% dei diplomati che consegue un titolo è rappresentato da donne.

Negli istituti professionali circa la metà dei diplomati (49,3%) è costituita da ragazze, mentre negli istituti tecnici le diplomate sono solo il 37,7%.

Diversa è la percentuale di diplomate rilevata nei licei e negli Istituti di Istruzione artistica e di Istruzione magistrale; infatti, nei primi, la percentuale delle diplomate si assesta sul 58,5%, nei secondi sul 71,7%, negli ultimi, sull'85,6%.

Se si raffrontano tali valori percentuali con quelli dei due anni precedenti, si rileva una certa stabilità rispetto alla percentuale femminile dei diplomati, per ciascun tipo di Istituto, tranne che per gli Istituti di istruzione magistrale che dall'anno scolastico 2003-04 hanno visto una riduzione delle diplomate di circa 3 punti percentuali e per gli Istituti di istruzione artistica che hanno visto un leggero aumento (+ 2,2 punti percentuali) rispetto all'anno 2003-04.

XV LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Tab. II.7 Maturi per tipo di scuola secondaria superiore, valori assoluti e valori percentuali

Tipo di istituto	Anni scolastici				Variazioni %									
	1990-91		2000-01		2004-05		2005-06		2000-01/1990-91		2005-06/2000-01		2005-06/2004-05	
	v.a.	v.a.	v.a.	v.a.	di cui femmine val %	v.a.	di cui femmine val %	v.a.	di cui femmine val %					
Valori assoluti														
Istituti professionali	59.730	67.667	76.062	48,4	74.489	49,3	13,3	10,1	-2,1					
Istituti tecnici	216.198	185.339	181.099	38,0	177.161	37,7	-14,3	-4,4	-2,2					
Licei	125.241	145.128	136.892	58,0	143.989	58,5	15,9	-0,8	5,2					
Istruz. magistrale (a)	36.828	41.086	36.637	85,4	37.075	85,6	11,6	-9,8	1,2					
Istruzione artistica (b)	15.256	16.536	15.894	70,2	16.332	71,7	8,4	-1,2	2,8					
Totale	453.253	455.756	446.584	50,9	449.046	51,5	0,6	-1,5	0,6					
Composizione percentuale														
Istruzione professionale	13,2	14,8	17,0		16,6									
Istruzione tecnica	47,7	40,7	40,6		39,5									
Licei	27,6	31,8	30,7		32,1									
Istruz. magistrale (a)	8,1	9,0	8,2		8,3									
Istruzione Artistica (b)	3,4	3,6	3,6		3,6									
Totale	100,0	100,0	100,0		100,0									

(a) Licei ed Istituti psicopedagogici e dei servizi rivolti alla persona

(b) Istituti d'arte e licei artistici

Fonte: Elaborazione Isfol su dati Istat e Ministero Pubblica Istruzione

2.3 L'Istruzione universitaria

Nell'anno accademico 2006-2007 il numero totale di immatricolati ai corsi di laurea non presenta significative variazioni rispetto all'anno accademico precedente; infatti 325.417 sono gli studenti che si sono immatricolati per la prima volta, di cui 3.319 ai corsi di laurea del vecchio ordinamento, 272.569 ai corsi di laurea di 1° livello, 19.639 ai corsi di laurea specialistica a ciclo unico e 29.890 ai corsi di laurea magistrale².

Rilevante è la diminuzione delle immatricolazioni ai corsi di laurea del vecchio ordinamento (- 25,0%) così come il numero delle immatricolazioni ai nuovi corsi di laurea magistrale che nell'anno accademico considerato sono circa 30.000.

In generale, relativamente alle immatricolazioni ai corsi di laurea di 1° livello, si è passati da 301.683 immatricolati totali nell'anno accademico 2005-2006 a 272.569 immatricolati nell'anno accademico 2006-2007, con una variazione negativa di 9,7 punti percentuali.

Se si passa ad analizzare (Tab. II.8) la distribuzione delle immatricolazioni ai corsi di laurea di 1° livello, per gruppo di corso, importante è la diminuzione del numero degli immatricolati ai corsi del gruppo giuridico; si rileva, infatti, una diminuzione delle immatricolazioni dell'82,5% rispetto all'anno precedente, fenomeno che è giustificato dal contemporaneo avvio delle lauree "magistrali", ovvero dei corsi quinquennali ai quali si sono prevalentemente immatricolati i nuovi studenti. Se si sommano gli immatricolati alle due tipologie di corso (6.261 immatricolati ai corsi di laurea di 1° livello e 29.890 immatricolati ai corsi di laurea magistrale), il gruppo giuridico presenta dati costanti rispetto all'anno accademico 2005-2006.

Gli altri gruppi che presentano una diminuzione del numero degli immatricolati sono, in particolare, il gruppo medico (-19,9%), il gruppo difesa e sicurezza (-16,2%), comunque residuo come peso rispetto alla distribuzione degli immatricolati totali (infatti rappresenta solamente lo 0,1% del numero totale), il gruppo politico-sociale (-8,3%) e quello statistico-economico (-2,3%).

² Secondo il database del Ministero dell'Università e della Ricerca, i corsi di laurea magistrale si riferiscono al solo gruppo giuridico.

I gruppi di corsi che, al contrario, hanno presentato una tendenza alla crescita attraendo un maggior numero di studenti, sono quello scientifico, che ha visto aumentare il numero degli immatricolati di circa 11 punti percentuali, e quello di ingegneria-architettura, con un aumento del 7,8% rispetto all'anno accademico precedente. Tale dato può essere letto anche in relazione alle politiche indirizzate a favorire un maggiore accesso alle discipline matematiche, tecnico e scientifiche, nell'ottica del raggiungimento dell'obiettivo fissato a livello europeo di un incremento, nel 2010 rispetto all'anno 2000, del 15% del numero dei laureati in tali materie.

Il gruppo delle discipline letterarie, linguistiche e psico-pedagogiche ha registrato un lieve aumento del numero degli immatricolati (3,5%).

Nel 2006-2007 gli studenti che hanno scelto corsi di laurea del gruppo letterario, linguistico e psico-pedagogico, hanno rappresentato il 25,2% del totale degli immatricolati, mentre quelli che si sono indirizzati verso corsi di laurea tecnico-scientifica hanno rappresentato, nel complesso, circa il 30,6% del totale così ripartiti: il 17,2% ha scelto corsi di laurea di 1° livello del gruppo ingegneria-architettura ed il 13,4% ha scelto corsi del gruppo scientifico. Di peso è anche la scelta verso corsi di laurea del gruppo statistico-economico (16,4%) e del gruppo politico-sociale (13,8%).

Tab.II.8 - Immatricolati ai corsi di laurea di 1° livello per gruppi di corsi, valori assoluti e valori percentuali

Gruppi di corso	Anno accademico						Var. % 2006-07/ 2005-06
	2001-02		2005-06		2006-07		
	V.a	Val %	V.a.	Val. %	V.a.	Val. %	
Gruppo scientifico	30.001	10,4	32.830	10,9	36.414	13,4	10,9
Gruppo medico	12.969	4,5	24.917	8,3	19.948	7,3	-19,9
Gruppo ingegneria-architettura	43.792	15,1	43.421	14,4	46.794	17,2	7,8
Gruppo agrario	5.448	1,9	6.141	2,0	6.254	2,3	1,8
Gruppo statistico-economico	42.846	14,8	45.884	15,2	44.826	16,4	-2,3
Gruppo politico-sociale	43.830	15,1	40.963	13,6	37.572	13,8	-8,3
Gruppo giuridico	34.417	11,9	35.745	11,8	6.261	2,3	-82,5
Gruppo letterario, linguistico e psico-pedagogico	71.479	24,7	66.479	22,0	68.813	25,2	3,5
Gruppo educazione fisica	4.109	1,4	4.839	1,6	5.298	1,9	9,5
Gruppo difesa e sicurezza	856	0,3	464	0,2	389	0,1	-16,2
Totale	289.747	100,0	301.683	100,0	272.569	100,0	-9,7

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica - Indagine sull'Istruzione Universitaria

Nell'anno accademico 2006-2007, a differenza di quanto accaduto per ciascun anno accademico dal 2000-2001, periodo durante il quale si è registrata una costante crescita, il numero totale degli iscritti all'università diminuisce di 2,4 punti percentuali (Tab.II.9).

Si consolida la diminuzione del numero degli iscritti alle lauree del vecchio ordinamento che vedono una ulteriore flessione rispetto all'anno passato del 32,9%, mentre nell'anno accademico precedente la flessione era stata del 28,0%, e del numero degli iscritti ai diplomi e alle scuole dirette a fini speciali (-44,8%).

Nell'anno di riferimento diminuisce di 1,6 punti percentuali il numero degli studenti iscritti alla laurea di 1° livello, mentre negli anni precedenti era cresciuto, seppur registrando un lieve rallentamento della stessa crescita nell'anno accademico 2005-2006.

Si consolida l'aumento degli iscritti alle lauree specialistiche a ciclo unico, e contemporaneamente continua ad aumentare il numero degli iscritti ai corsi di laurea specialistica (+21,2%).

Mentre i diplomi universitari, le scuole dirette a fini speciali e i corsi di laurea del vecchio ordinamento attraggono solo il 14% del totale delle iscrizioni, i corsi di laurea di 1° livello rappresentano il 64,8% del totale delle iscrizioni, i corsi di laurea specialistica, il 10,9% e quelli di laurea specialistica a ciclo unico il 7,1%.

Tab. II.9 - Iscritti all' università per tipologia di corsi, valori assoluti e valori percentuali

Tipologia di corso	Anno accademico						var. % 2006-07/ 2005-06
	2001-02		2005-06		2006-07		
	v.a.	val. %	v.a.	val. %	v.a.	val. %	
Diploma universitario/Sdfs	55.637	3,2	3.552	0,2	1.962	0,1	-44,8
Laurea vecchio ordinamento	1.155.409	67,1	368.753	20,2	247.456	13,9	-32,9
Laurea di base (1° livello)	476.291	27,7	1.172.851	64,3	1.154.325	64,8	-1,6
Laurea specialistica a ciclo unico	34.716	2,0	117.992	6,5	125.701	7,1	6,5
Laurea specialistica (2° livello)	404	(a)	160.738	8,8	194.761	10,9	21,2
Laurea magistrale					56.538	3,2	
Totale	1.722.457	100,0	1.823.886	100,0	1.780.743	100,0	-2,4

(a) Valore non riconducibile ad un decimale: 0,023%

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica - Indagine sull' Istruzione Universitaria

Continua ad aumentare, rispetto all'anno precedente, sebbene con una velocità minore, il numero degli studenti che consegue una laurea di 1° livello; infatti, si passa da un tasso di incremento del 71,7% nel 2004 al 49,8% del 2005 al 16,7% del 2006 (tab.II.10).

Mentre continua progressivamente a diminuire il numero dei laureati che consegue una laurea del vecchio ordinamento (nel 2006 si registra una diminuzione del 30% rispetto all'anno precedente), quasi triplica rispetto all'anno passato il numero degli studenti che consegue una laurea specialistica (26.920 titoli) registrando un tasso di variazione positivo del 183,3%.

Tab. II.10 - Titoli conseguiti all' università per tipologia di corsi, valori assoluti e valori percentuali

Tipologia di corso	Anno solare						var. %	var. %
	2002		2005		2006		2005/	2006/
	v.a.	val. %	v.a.	val. %	v.a.	Val. %	2004	2005
Diploma universitario/Sdfs	13.367	6,6	1.689	0,6	810	0,3	-56,9	-52,0
Laurea vecchio ordinamento	164.531	81,8	142.993	47,5	100.078	33,3	-11,2	-30,0
Laurea di base (1° livello)	22.304	11,1	138.307	45,9	161.445	53,7	49,8	16,7
Laurea specialistica a ciclo unico	817	0,4	7.855	2,6	8.782	2,9	7,6	11,8
Laurea specialistica (2° livello)	99	(b)	10.454	3,5	29.620	9,8	146,2	183,3
Totale titoli conseguiti	201.118	100,0	301.298	100,0	300.735	100,0	12,1	-0,2

(a) Valore non riconducibile ad un solo decimale: 0,05

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica - Indagine sull'Istruzione Universitaria

Nella tabella II.11 sono riportati i laureati nel 2006 per gruppi disciplinari e per tipologia di corsi. Complessivamente 161.445 sono gli studenti che nell'anno 2006 hanno conseguito una laurea di 1° livello di cui il 57,3% donne. Il gruppo disciplinare che ha visto una maggiore concentrazione di titoli di 1° livello, conseguiti nell'anno di riferimento, è quello letterario, linguistico e psico-pedagogico (pari al 22,5% del totale dei laureati), in cui l'80,9% dei titoli è stato conseguito da donne.

Gli altri gruppi disciplinari che concentrano un maggior numero di laureati sono: il gruppo politico-sociale (16%), il gruppo ingegneria-architettura (15,7%) ed il gruppo statistico-economico (14,7%).

I gruppi disciplinari relativi alla laurea di 1° livello in cui la quota femminile di laureati risulta superiore alla quota maschile, risultano esser quello medico

(68,7%), politico-sociale (59,1%) e giuridico (58,4%). Per i gruppi scientifico e statistico-economico la percentuale di laureate si assesta intorno al 50%. Permane, invece, un basso valore nel conseguimento dei titoli relativi al gruppo ingegneria-architettura da parte delle donne (27,8%).

Gli studenti che nel 2006 hanno conseguito una laurea specialistica a ciclo unico sono stati in totale 8.782. Di questi, il 58,4% ha conseguito la laurea presso facoltà afferenti al gruppo medico, il 24,7 al gruppo chimico-farmaceutico ed il 10,2% al gruppo architettura.

I titoli rilasciati, rispetto all'anno accademico precedente, si sono mantenuti pressoché costanti nelle facoltà del gruppo di architettura, mentre c'è stato un importante aumento di quelli rilasciati dal gruppo farmaceutico-chimico (24,5%) e dal gruppo agrario (19,4%); anche le facoltà del gruppo medico hanno visto aumentare (+8,5%) il numero di titoli conseguiti dai propri studenti.

Per quanto riguarda la laurea specialistica a ciclo unico, più della metà (64%) dei laureati è costituita da donne: in tutti i gruppi disciplinari che prevedono una laurea specialistica a ciclo unico, preponderante è la percentuale di donne che consegue il titolo; in particolare il 73,8% dei laureati nel gruppo scientifico, il 64,3% del gruppo agrario, il 62,2% del gruppo medico ed il 50,3% del gruppo ingegneria-architettura.

Gli studenti che hanno conseguito una laurea specialistica sono stati in totale 29.620, di cui il 51,9% donne. Anche in questo caso, il gruppo che ha visto una maggiore presenza femminile nel conseguimento del titolo è stato quello letterario, linguistico e psico-pedagogico (81,6%). Anche i gruppi medico, politico-sociale, giuridico e scientifico, che nel complesso incidono di circa 36,6 punti percentuali sul totale dei laureati, presentano una preponderanza femminile nel conseguimento del titolo: nel gruppo medico il 64,6%, nel gruppo politico-sociale, il 69%, in quello giuridico il 59,9% ed infine in quello scientifico, il 57%. Rimane sempre di gran lunga sotto il valore medio, il conseguimento del titolo di laurea specialistica da parte delle donne relativamente al gruppo ingegneria-architettura (28,8%).

XV LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

Tab. II.11 - Laureati per gruppi e tipologia di corsi, anno 2006, valori assoluti e valori percentuali

Gruppi di corso	Tipologia di corso														
	Diploma universitario/Safs			Laurea vecchio ordinamento			Laurea I° livello			Laurea specialistica (2° livello)			Laurea specialistica a ciclo unico		
	v.a.	val %	di cui femmine val. %	v.a.	val %	di cui femmine val. %	v.a.	Val %	di cui femmine val. %	v.a.	Val %	di cui femmine val. %	V.a.	Val %	di cui femmine val. %
Gruppo scientifico	81	10,0	29,6	8.369	8,4	59,3	13.840	8,6	50,9	4.051	13,7	57,0	2.168	24,7	73,8
Gruppo medico	52	6,4	76,9	2.211	2,2	50,9	20.211	12,5	68,7	1.717	5,8	64,6	5.131	58,4	62,2
Gruppo ingegneria-architettura	212	26,2	9,9	17.615	17,6	29,9	25.343	15,7	27,8	8.225	27,8	28,8	892	10,2	50,3
Gruppo agrario	24	3,0	33,3	2.085	2,1	47,0	2.525	1,6	38,7	476	1,6	43,1	591	6,7	64,3
Gruppo statistico-economico	244	30,1	54,5	12.441	12,4	47,8	23.702	14,7	49,0	4.648	15,7	46,7	0	0,0	0,0
Gruppo politico-sociale	62	7,7	71,0	10.470	10,5	58,5	25.892	16,0	59,1	3.291	11,1	69,0	0	0,0	0,0
Gruppo giuridico	55	6,8	65,5	17.405	17,4	60,9	10.596	6,6	58,4	1.776	6,0	59,9	0	0,0	0,0
Gruppo letterario, linguistico e psicopedagogico	80	9,9	76,3	28.869	28,8	82,4	36.255	22,5	80,9	4.366	14,7	81,6	0	0,0	0,0
Gruppo educazione fisica	0	0,0	0,0	613	0,6	42,1	2.497	1,5	44,2	559	1,9	45,6	0	0,0	0,0
Gruppo difesa e sicurezza	0	0,0	0,0	0	0,0	0,0	584	0,4	0,0	511	1,7	0,0	0	0,0	0,0
Totale	810	100,0	45,3	100.078	100,0	59,0	161.445	100,0	57,3	29.620	100,0	51,9	8.782	100,0	64,0

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Ministero dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica - Indagine sull'Istruzione Universitaria

2.4 Lo sviluppo di cataloghi di offerta formativa

In questi anni si è assistito all'avvio di diversi processi di riforma o ridisegno dell'assetto del sistema formativo che, spesso in misura indiretta, hanno avuto un'influenza sulla qualità dell'offerta.

Tra di essi una spinta rilevante è derivata dalla legge 166/2001 sull'accreditamento dell'offerta formativa che recepiva quanto già convenuto nell'Accordo Stato-Regioni del 18 febbraio 2000 in cui venivano definiti aspetti già specifici e peculiari condivisi tra il Ministero del Lavoro e Politiche Sociali e le Regioni. Il processo di accreditamento va considerato, nel suo complesso, come una delle leve che qualificano i nuovi modelli di welfare basati su una gestione non diretta da parte del sistema pubblico di servizi erogabili alla collettività con fini spesso mutualistici. In particolare l'accreditamento qualifica quegli stakeholders e/o fornitori, che possono partecipare all'erogazione di servizi per la collettività in cambio di finanziamenti pubblici a copertura, più spesso parziale, del costo sostenuto dai beneficiari finali. È un modello che nella formazione continua ha condotto, in una delle sue manifestazioni più rilevanti, alla progressiva creazione di cataloghi di offerta formativa, in grado di promuovere la qualità e di porre al centro la singola iniziativa di formazione piuttosto che l'organismo erogatore.

I cataloghi, nati nell'ambito della sperimentazione di formazione individuale della legge 236/1993, nella logica delle amministrazioni regionali e provinciali hanno consentito di sperimentare una forma mediata e regolata di incontro tra domanda e offerta, selezionando le singole iniziative di formazione, generalmente, in base ai seguenti parametri di "qualità": a) standard/parametri organizzativi e di struttura della organismo ed ente; b) parametri di costo unitario (costo ora/allievo); c) chiarezza rispetto agli obiettivi, metodologie e tematiche delle iniziative; d) richiesta di docenti con specifiche caratteristiche; e) richiesta di modularità/percorsi; f) richiesta di rilascio di attestati o qualifiche; g) garanzie sulle modalità di svolgimento.

Queste caratteristiche connotano in genere tutti i cataloghi della formazione continua anche se nel tempo si è assistito a modifiche che hanno via via raffinato la capacità di risposta ai bisogni specifici dei lavoratori e delle imprese (per queste

ultime soprattutto per quanto concerne la formazione attraverso voucher aziendale). In particolare si è assistito ad un miglioramento dei cataloghi con una progressiva specializzazione/segmentazione e l'attivazione di percorsi formativi finalizzati all'acquisizione di qualifiche di tipo specialistico.

La convinzione del legame stretto tra promozione della qualità e costruzione di cataloghi per l'offerta si sta dunque diffondendo e dalle sperimentazioni regionali per la formazione continua si è assistito ad una sua diffusione anche in altri segmenti della formazione. Analogamente è interessante notare come gli stessi Fondi paritetici interprofessionali per la Formazione continua abbiano iniziato a prendere in considerazione l'ipotesi di crearne anche in virtù delle proprie specificità di intervento – a iniziare soprattutto dai Fondi dedicati ai dirigenti: indubbiamente anche per questi organismi un'offerta selezionata e calibrata in relazione alle caratteristiche di settore e professionali rende più agevole l'individuazione delle risposte ai fabbisogni posti dalle imprese e dai lavoratori.

Dalla disamina di alcune caratteristiche generali di cataloghi attualmente utilizzati per la formazione a domanda individuale³ che comprendono, come specifico segmento, anche la formazione continua, si può osservare che alla caratteristica comune del voucher come forma di finanziamento si accompagna una diversificazione per quanto riguarda i destinatari che possono direttamente usufruire del voucher (prevalentemente lavoratori e in misura minore imprese) e soprattutto il livello territoriale in cui sono "collocati" i cataloghi.

In alcuni casi le Regioni (ad esempio, il Piemonte) hanno scelto che siano le stesse Province a determinare le regole di creazione e gestione dei cataloghi, nella convinzione che al livello "micro-territoriale" risieda una maggiore capacità di intercettare una potenziale offerta diffusa attraverso azioni mirate di comunicazione, in particolare laddove si sia consolidata una relazione continuativa e selettiva tra gestore dell'offerta (la Provincia) e il sistema degli erogatori (gli enti).

Dalla stessa disamina emergono due modelli regolativi di gestione dell'offerta che sembrano avere influenzato le caratteristiche delle iniziative inserite nei cataloghi:

³ Si veda in proposito: *Rapporto 2006 sulla formazione continua*, "FOP - Formazione Orientamento Professionale", 7(2007), n. 2-3, in part. par 3.5.

- modello regolativo pre-determinato. Contraddistinto dalla rigorosa definizione di alcuni aspetti in sede di emanazione degli avvisi, in grado di standardizzare il più possibile l'offerta, questo modello consente di gestire efficacemente il controllo dei processi di erogazione e di garantire livelli qualitativi standard per i beneficiari. Particolare attenzione è rivolta alla definizione di parametri di costo-orario, limiti quantitativi di inserimento delle iniziative e limiti nella composizione numerica di partecipanti per aula, come è il caso della Lombardia, del Veneto e in misura minore del Lazio;

- modello regolativo determinato in itinere. In questo caso l'offerta viene chiamata a presentare iniziative che possono avere anche un grado ampio di difformità, lasciando in prima istanza alla valutazione regionale o provinciale, e in seconda battuta alla domanda, la selezione di un offerta equilibrata nel rapporto costo/qualità. Si tratta di un modello che permette l'emersione anche di iniziative di formazione potenzialmente innovative da inserire nel circuito dell'offerta. Una simile soluzione sembra essere più vicina ai cataloghi di Emilia Romagna e Umbria.

Al di là della distinzione proposta è evidente che ciascuna Regione ha proceduto a strutturare i cataloghi in relazione a specifiche esigenze, in particolare rispetto alle caratteristiche dell'offerta e soprattutto alle specificità della domanda. Dall'incrocio di questi due aspetti derivano scelte diverse legate:

- all'importo del voucher e del cofinanziamento richiesto al lavoratore, laddove alcune Regioni individuano proprio in una contribuzione non puramente simbolica una delle leve motivazionali più rilevanti per i beneficiari;

- alla divisione in tematiche specifiche delle iniziative e alla presenza di più livelli o unità di competenza finalizzate alla costruzione di percorsi personalizzati, questi ultimi vengono proposti soprattutto laddove il catalogo della formazione continua è integrato nel sistema di lifelong learning.

Infine, legata alla quantità di risorse disponibili e alla strategia di incontro domanda/offerta è, invece, la scelta di finanziare le iniziative a catalogo o attraverso modalità continue "a sportello" o cadenzate in base a specifici bandi: si tratta di scelte che condizionano soprattutto il modello organizzativo nel suo complesso e che comportano spesso uno sforzo aggiuntivo da parte di quelle

Amministrazioni, che come il Veneto, hanno strategicamente puntato sul meccanismo a sportello, assicurando spesso servizi in aggiunta all'offerta tradizionale dei corsi – come la possibilità di effettuare analisi dei fabbisogni on line o di finanziare anche voucher di servizio per i beneficiari disabili.

Capitolo 3

Apprendimento permanente:

La domanda e l'offerta di Formazione permanente e continua

Nelle pagine che seguono si traccia un quadro complessivo delle opportunità formative in materia di apprendimento permanente per la popolazione adulta e di formazione per occupati.

In particolare, per quanto attiene ad una più estesa trattazione della formazione per occupati si rimanda al Rapporto Annuale sulla formazione continua, mentre nel presente volume si fornirà una descrizione d'insieme.

3.1 *L'offerta di formazione permanente*

Le caratteristiche dell'offerta di formazione permanente predisposta dalle Regioni nell'ambito della misura Programmazione FSE 2000-2006, Misura C.4 sono state analizzate dall'Isfol, che ha esaminato le attività (corsi e non) rivolte a tutta la popolazione adulta, non soltanto quella occupata.

Sono stati acquisiti complessivamente dati relativi a 1.768 progetti, corrispondenti ad oltre 3.650 corsi. Sebbene si tratti di un'informazione non esaustiva, essa può fornire utili indicazioni sulle caratteristiche che hanno assunto tali attività.

In linea generale i progetti si caratterizzano per una durata media decisamente breve: circa 149 ore, ovvero 5,3 mesi, con una quota rilevante, il 36,6%, che si conclude al massimo nell'arco di un trimestre. Le modalità di erogazione cercano di adattarsi alle esigenze dell'utenza adulta quanto ad articolazione oraria e temporale.

Per quanto riguarda gli organismi attuatori, sembra accentuarsi nel tempo la predominanza degli organismi educativi e formativi, come si evince dalla tab.

III.1.

Tab. III.1 - Distribuzione dei progetti secondo la tipologia dell'ente titolare/capofila (v.a. e val. %)

<i>Tipologia Ente</i>	<i>v.a.</i>	<i>%</i>
Centro di formazione professionale	904	51,1
Centro territoriale permanente per l'educazione degli adulti	148	8,4
Scuola di base (materna-elementare-media di I grado)	45	2,5
Istituto sec. II grado statale	185	10,5
Istituto sec. II grado non statale	5	0,3
Università	2	0,1
Altra agenzia formativa operante nel sistema di formazione professionale (es. Consorzi, scuole edili, ecc.)	172	9,7
Altra agenzia formativa (es. scuole di lingue)	104	5,9
Totale Organismi educativi – formativi	1.565	88,5
Università popolari, della terza età, dell'età libera, ecc.	1	0,1
Associazione di volontariato sociale	3	0,2
Associazione ricreativo-culturale	13	0,7
Cooperativa (es. coop. sociale, di consumo)	30	1,7
O.N.G. - organizzazione non governativa	1	0,1
Fondazione	10	0,6
Altro	33	1,9
Totale Terzo settore	91	5,1
Centri per l'impiego pubblici	15	0,8
Altro	20	1,1
Totale Servizi per l'impiego	35	2,0
Amministrazione regionale	1	0,1
Amministrazione provinciale	18	1,0
Amministrazione comunale	11	0,6
Altro servizio/struttura della pubblica amministrazione	27	1,5
Totale Pubblica amministrazione	57	3,2
Totale Rappresentanze del mondo del lavoro	19	1,1
Altro	1	0,1
Totale complessivo	1.768	100,0

Fonte: Indagine Isfol-Censis, 2005

Anche la composizione dei partenariati mette in evidenza la prevalenza di organismi educativi e formativi, in particolare Centri territoriali permanenti per

l'educazione degli adulti e organismi afferenti al settore della formazione professionale. E' da sottolineare la presenza significativa nei partenariati delle amministrazioni locali: in 76 su 333 (22,8%) si rileva la partecipazione delle amministrazioni comunali (per un totale di 105 comuni).

Il 74,8% dei partenariati è stato attivato appositamente per la realizzazione dei progetti censiti, mentre nel 12,1% dei casi l'iniziativa finanziata è stata promossa da un nucleo di soggetti che avevano già collaborato tra di loro. Interessante è notare che una quota sia pur minima di progetti (8%) è stata realizzata da un partenariato che ritiene ormai consolidata la sua attività nel campo della formazione permanente.

Riguardo le tipologie di corsi attivati, come dimostra la tab. III.2, si confermano prevalenti la formazione nel settore informatico (47,5% dei corsi), le lingue straniere (alfabetizzazione e ulteriore specializzazione) e l'adeguamento delle competenze professionali. Basso è il peso percentuale dei corsi di alfabetizzazione in lingua italiana (2,3%).

Per quanto riguarda le caratteristiche dell'utenza si conferma l'estrema difficoltà di raggiungere le fasce più deboli della popolazione, in quanto i frequentanti i corsi di formazione permanente sono ancora in prevalenza di età compresa tra i 26 e i 40 anni, di cittadinanza italiana, in possesso di diploma di scuola superiore, occupati.

La maggior parte dei progetti ha previsto l'erogazione di attività formative; solo il 3% circa del totale delle attività realizzate ha riguardato azioni di assistenza a strutture e sistemi (formazione dei formatori, analisi territoriali del fabbisogno di formazione permanente, costruzione ed animazione di reti territoriali, trasferimento di buone pratiche nel campo della formazione permanente) o azioni di accompagnamento (promozione e pubblicizzazione delle attività di formazione permanente). In alcuni casi, una piccola quota di progetti complessi ed articolati ha previsto sia l'erogazione corsuale, sia la realizzazione di attività non strettamente collegate a quella formativa.

Tab. III.2 - Tipologie corsuali attivate e numero di corsi erogati per ciascuna tipologia, nell'ambito di progetti di formazione permanente (v.a. e val. %)

Tipologia corsuale	Tipologia		n. corsi	
	v.a.	%	v.a.	Media per tipologia
Corso di alfabetizzazione linguistica-italiano	37	2,2	57	1,54
Altro corso di lingua italiana	11	0,6	26	2,36
Corso di alfabetizzazione lingue straniere	178	10,4	638	3,58
Altro corso di lingue straniere	100	5,8	150	1,50
Corso di alfabetizzazione informatica	432	25,2	882	2,04
Altro corso di informatica	366	21,3	858	2,34
Corso relativo a più di un ambito di alfabetizzazione	57	3,3	104	1,82
Orientamento e rimotivazione allo studio	4	0,2	5	1,25
Orientamento al lavoro	26	1,5	31	1,19
Imprenditorialità	49	2,9	162	3,31
Adeguamento di competenze professionali	277	16,2	343	1,24
Adeguamento conoscenza culturale generale e competenze sociali	91	5,3	130	1,43
Sviluppo competenze trasversali	13	0,8	19	1,46
Conseguimento titoli scolastici	2	0,1	2	1,00
Corso di formazione pre professionalizzante	28	1,6	32	1,14
Corso di formazione professionale	123	7,2	132	1,07
Altro	62	3,6	85	1,37
Totale	1.856		3.656	2,13
Totale rispondenti	1.715			

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: Indagine Isfol-Censis, 2005

Più in dettaglio, poco più di un terzo dei progetti (35,7%) ha previsto attività di formazione dei formatori impiegati nel costruendo sistema di formazione permanente, un altro 35,7% si è focalizzato sull'individuazione di modelli d'intervento specificamente rivolti al target della misura; infine, il 33,9% dei progetti ha effettuato un'analisi territoriale del fabbisogno di formazione permanente ed un altro 33,9% si è occupato del trasferimento in altri contesti di "buone pratiche".

Per ciò che concerne l'attività di formazione formatori, si osserva che:

- nel 63,2% dei casi si è scelto di proporre una formazione "integrata", collocando nel medesimo corso formatori o operatori provenienti da settori diversi (scuola, formazione professionale, enti locali, terzo settore, ecc.);
- la tematica più diffusamente affrontata (57,9%) è quella della progettazione di percorsi di formazione permanente; altri temi sono stati:

la costruzione di percorsi individuali, le tecniche e le metodologie di insegnamento a soggetti adulti, le tecniche e metodologie di analisi dei fabbisogni, il bilancio di competenze, il riconoscimento di crediti, lo scenario europeo, nazionale e locale del sistema di EdA, il lavoro in rete; nel 60% dei progetti la formazione dei formatori si è svolta “in presenza”.

Tra le altre attività non corsuali è possibile segnalare la realizzazione di cicli seminariali (32,1%), azioni di monitoraggio e valutazione di sistema (30,4%), analisi dei fabbisogni individuali (26,8%), attività di ricerca e studio su tematiche attinenti la formazione permanente.

3.2. La domanda di formazione permanente

Per quanto riguarda invece il versante della domanda, la Rilevazione sulla domanda di formazione degli adulti in Italia di età compresa tra i 25 e i 64 anni condotta dall'Isfol nel corso del 2005, ha individuato il grado di partecipazione alle attività formative nei percorsi formali, non formali ed informali⁴, descrivendo inoltre i bisogni e le aspettative espresse dalla popolazione adulta.

Nel confronto con una precedente rilevazione realizzata nel 2002, si conferma una maggiore consapevolezza sull'utilità della formazione sia per l'aggiornamento professionale che per l'inserimento nel mercato del lavoro, anche come risultato di un generale innalzamento della scolarizzazione della popolazione italiana.

L'indagine ha sondato, in particolare, l'attività di *formazione per l'occupabilità* svolta dai non occupati - il 40,8% del campione - e la *formazione per i propri interessi personali*.

⁴ La Rilevazione campionaria è stata realizzata attraverso interviste telefoniche CATI ad un campione di 3.000 adulti e interviste dirette di approfondimento a 150 soggetti e ha analizzato i seguenti aspetti: a) il progresso familiare e formativo della popolazione adulta in relazione all'istruzione e alla formazione permanente; b) la formazione all'occupabilità e alla cittadinanza attiva; c) la propensione degli adulti verso l'attività formativa orientata al proprio aggiornamento professionale e/o all'accrescimento personale; d) le opinioni, le attese e i suggerimenti espressi dall'utenza.

Per quanto riguarda la *formazione per i propri interessi personali* (tab. III.3), dei 3.000 intervistati, poco più del 12% vi ha partecipato nel corso del 2004, sia frequentando corsi che attraverso l'acquisto presso le edicole, le librerie, o in abbonamento di dispense e/o fascicoli. La partecipazione ad attività formative, simile tra i due sessi, è diffusa tra i più giovani: si passa dal 7% dei 55-64enni all'11% dei 35-44enni e dei 45-54enni al 18% dei 25-34enni.

Tab. III.3 – Partecipazione degli adulti ad attività formative formali ed informali (confronto 2002/2005)*

	2002*	2005
<i>Formazione per i propri interessi personali</i>		
Ha partecipato ad attività di formazione*		
- di cui attraverso la partecipazione a corsi con docenti	65%	78%
- di cui attraverso dispense/fascicoli	37%	10%
<i>Attività culturali e Media</i>		
<i>Nell'ultima settimana:</i>		
ha letto quotidiani	41%	45%
ha letto riviste	26%	28%
ha letto libri	25%	28%
ha ascoltato la radio	47%	52%
ha guardato la televisione	64%	67%
<i>Una o più volte nel corso dell'ultimo anno:</i>		
è andato al cinema	40%	48%
ha visitato mostre	25%	30%
è entrato in un museo	24%	31%
è stato ad un concerto	17%	24%
è entrato in una biblioteca	15%	22%
è andato a teatro	16%	18%
ha partecipato a dibattiti pubblici	11%	11%
<i>Propensione alla formazione</i>		
è interessato a fare formazione	43%	51%
<i>Conoscenza dei luoghi per la formazione</i>		
non esistono luoghi/non ne sono a conoscenza	57%	52%
sono a conoscenza	43%	48%
<i>v.a.</i>	4.000	3.000

*Nella Prima Rilevazione 2002 si era considerato anche la classe di età 65-70 anni. La partecipazione ad attività formative nel 2005 è stata calcolata nell'arco di un anno invece che nel biennio come per il 2002.
Fonte: Indagini Isfol-Doxa, 2002/2005

Conformemente a quanto era emerso tre anni prima, gli intervistati hanno seguito in prevalenza le seguenti tematiche: artistico-musicali (pittura, scultura, danza e musica, 27%); informatica di base (11%); tematiche sportive (10%); temi di cucina, *sommelier*, taglio e cucito (7%).

La partecipazione alle iniziative formative è stata motivata in larga prevalenza dall'*interesse personale* (81% delle risposte), mentre le motivazioni di carattere strumentale (ottenere competenze utili, migliorare l'attuale lavoro) sono raramente richiamate.

Attraverso l'indagine si sono rilevati, inoltre, un insieme di informazioni sulla *fruizione* da parte degli intervistati di *attività culturali* e dei *media*. Nell'ultima settimana precedente l'indagine il 67% degli intervistati aveva guardato la televisione, il 52% aveva ascoltato la radio, il 45% aveva letto quotidiani ed il 28% libri. Inoltre nel corso dell'ultimo anno, uno o più volte: il 48% degli intervistati era andato al cinema, il 30% aveva visitato mostre, il 31% era entrato in un museo, il 24% era andato a concerti, il 22% era entrato in una biblioteca, il 18% a teatro e l'11% aveva partecipato a dibattiti pubblici.

Per quanto attiene all'utilizzo delle tecnologie per l'informazione: circa il 42% degli intervistati ha dichiarato di aver usato Internet almeno una volta negli ultimi 30 giorni e di essersi collegato prevalentemente da casa (77%) e dal luogo di lavoro (44%), come peraltro rilevato nell'indagine condotta nel 2002. Le finalità principali per cui utilizzano questo mezzo di comunicazione sono: *per informarsi* (82%); *per lavoro* (49%); *per divertirsi* (31%).

L'indagine, oltre a descrivere il grado di partecipazione dell'utenza adulta nel sistema formativo istituzionale, dell'associazionismo e delle iniziative corsuali per l'occupabilità e per interessi personali (*domanda soddisfatta*), ha evidenziato la propensione alla formazione da parte di coloro che pur non avendo frequentato attività formative si sono dichiarati disposti a fare formazione e di chi in particolare ha espresso una serie di preferenze relative ai tempi di fruizione e ad alcuni vincoli alla partecipazione

Poco più della metà (51%) degli intervistati dichiara di essere interessato (15% *molto interessati* e 36% *abbastanza interessati*) ad attività di formazione dirette a sviluppare interessi personali. Rispetto all'indagine del 2002 si rileva un aumento

dell'interesse a partecipare alla formazione. Sono soprattutto gli occupati (58%) e le persone con un livello d'istruzione più elevato gli adulti più propensi a svolgere attività di formazione per approfondire interessi personali. Sarebbe inoltre necessario ai fini di una maggiore partecipazione alla formazione flessibilizzare l'offerta rispetto ai tempi di erogazione e rimuovere alcuni ostacoli al coinvolgimento degli utenti adulti. Tra i vincoli che non sembrano facilitare la partecipazione alla formazione permanente gli intervistati hanno indicato: la conciliazione con gli orari di lavoro; gli impegni familiari; la mancanza di tempo in generale; i costi elevati dei corsi di formazione.

Infine il 27% afferma di essere interessato alla possibilità di svolgere attività di formazione attraverso Internet per fini professionali: si tratta soprattutto di individui giovani e con un livello di istruzione abbastanza elevato.

Una delle motivazioni indicata come causa della mancata partecipazione ad attività di formazione è la *non conoscenza dell'offerta di formazione sul territorio*.

In generale meno del 60% non è a conoscenza dei luoghi deputati alla formazione per gli adulti: di questi circa la metà dichiara che non esistono luoghi nel Comune di appartenenza nei quali si organizzano attività di formazione.

Sul piano dell'informazione gli intervistati per ricevere informazioni sulle attività formative da seguire si rivolgerebbero: in primo luogo a *enti pubblici locali* come la Regione, la Provincia o il Comune (40%); a *Internet* (20%) e agli *amici* (18%); ai *centri di formazione e di orientamento pubblici* (12%); alle *associazioni culturali* (12%) e *professionali* (10%); alle *università (statale, popolare o della terza età)* (11%); alle *scuole civiche o comunali* (11%); alle *biblioteche* (8%) e alle *associazioni di volontariato* (8%). Gli enti pubblici locali si confermano, quindi, la fonte prediletta dagli intervistati, come già nel 2002.

Sorge l'esigenza di rendere più visibili le opportunità formative dell'offerta e renderla leggibile a chi non sa interpretarla.

Un'ulteriore dimensione indagata ha riguardato l'orientamento nella scelta delle attività di formazione frequentata: quasi tutti gli interessati ad attività di formazione hanno deciso da soli di frequentare i corsi o hanno seguito i consigli dei famigliari, parenti ed amici. Pochissimi hanno ricordato le informazioni

fornite dai quotidiani ed il ruolo attivo degli organizzatori dei corsi e di associazioni professionali e di categoria.

E' una conferma di come solo coloro che posseggono risorse personali per saper leggere ed interpretare l'offerta riescono a selezionare quella più rispondente alla percezione delle proprie esigenze professionali e individuali e a diventarne fruitore.

Il ruolo attivo dei Servizi per l'impiego, pubblici o privati, dei Centri per l'orientamento o per l'*outplacement* risulta determinate nell'offrire informazione e misure di accompagnamento ai soggetti adulti favorendo la progettazione e realizzazione di un personale progetto di vita e professionale

3.3. I Centri Territoriali Permanenti

L'art. 68 della legge finanziaria per il 2006 prevede la riorganizzazione dei Centri territoriali permanenti (CTP) e la trasformazione in Centri provinciali per l'istruzione degli adulti; lo stesso articolo prevede inoltre una riarticolazione in reti territoriali ed una riorganizzazione su base provinciale, dotandoli di autonomia amministrativa, organizzativa e didattica e di un proprio organico da determinarsi in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Questo processo di stabilizzazione avviene in un momento in cui l'offerta dei CTP continua ad espandersi, in particolare quella dedicata agli stranieri.

Nelle tabelle seguenti sono riportati i dati relativi al *Monitoraggio nazionale sull'offerta formativa per adulti erogata dal mondo della scuola* per le annualità 2004-2005 e 2005-2006.

I dati mostrano una tendenziale stabilità nel numero dei Centri Territoriali Permanenti attivati dal 2001-2002, così come permane stabile il numero dei corsi, mentre negli ultimi anni si è assistito ad un progressivo aumento nel numero degli iscritti ai corsi per l'educazione degli adulti.

In particolare, nella tab. III.4 sono riportati i corsi realizzati negli anni scolastici 2004-2005 e 2005-2006 per tipologia d'intervento formativo.

La tipologia che presenta una maggiore offerta sul territorio nazionale è quella che si riferisce ai corsi brevi, modulari e di alfabetizzazione funzionale, pari al 68% nel 2004-2005 ed al 67% nell'anno scolastico successivo. L'offerta di corsi per stranieri, cioè per l'integrazione linguistica e sociale degli stranieri, ha visto aumentare l'offerta passando da 3.484 corsi nel 2004-2005 a 4.070 corsi nel 2005-2006.

Tab. III.4 Corsi realizzati nell' a.s. 2004-2005 e 2005-2006 per tipologia d'intervento erogati dai CTP e Istituti di istruzione secondaria di II grado gestori di corsi serali, v.a. e val.%

Tipologia d'intervento	2004-2005		2005-2006	
	v.a.	val. %	v.a.	val. %
Corsi del primo ciclo d'istruzione	2.894	14,5	2.790	13,4
Corsi per stranieri	3.484	17,5	4.070	19,6
Corsi brevi modulari di alfabetizzazione funzionale	13.533	68,0	13.901	67,0
Totale	19.911	100,0	20.761	100,0

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Ministero della Pubblica Istruzione – Monitoraggio Eda - Agenzia per lo sviluppo dell'autonomia scolastica

Nelle tabelle III.5 e III.6 sono riportati i dati relativi al numero degli iscritti per sedi di erogazione e per tipologia d'intervento.

Nel complesso, il numero degli iscritti ai corsi di educazione degli adulti passa da 423.337 unità del 2004-2005 a 425.290 unità del 2005-2006. I CTP assorbono circa l'84% nell'a.s. 2004-2005 degli iscritti e circa l'82% nell'anno successivo. I corsi brevi, modulari, di alfabetizzazione funzionale sono quelli che attraggono un maggior numero di iscritti: infatti nell'anno scolastico 2004-2005 il 54,1% degli studenti ha frequentato un corso breve, mentre gli altri corsi (corsi del primo ciclo di istruzione, corsi a favore di cittadini stranieri e percorsi finalizzati al conseguimento del diploma o della qualifica) hanno registrato un livello medio di iscritti intorno al 15%.

Di rilievo è la tendenza che si registra, nell'ultimo anno, all'aumento del numero degli iscritti ai corsi a favore di cittadini stranieri per l'integrazione linguistica e sociale, che passano da 66.143 a 69.643 e degli iscritti ai percorsi

studio finalizzati al conseguimento del diploma di istruzione superiore e/o qualifica (che passano da 68.436 a 74.298). Tale tendenza conferma un'attitudine del territorio a rispondere ai mutamenti intercorsi nella struttura demografica e sociale italiana degli ultimi anni che ha visto una considerevole affluenza di cittadini extracomunitari ed un innalzamento del livello di istruzione della popolazione adulta.

Tab. III.5 - Iscritti ai corsi realizzati nell' a.s. 2004-2005 e 2005-2006 per sede di erogazione, v.a

Sede di erogazione	2004-2005	2005-2006
	v.a.	v.a.
Centri territoriali Permanenti	355.003	351.191
Istituti di Istruzione secondaria di II grado gestori di corsi serali	68.334	74.099
Totale	423.337	425.290

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Ministero della Pubblica Istruzione – Monitoraggio Eda -Agenzia per lo sviluppo dell'autonomia scolastica

Tab. III.6 - Iscritti ai corsi realizzati nell'a.s. 2004-2005 e 2005-2006 per tipologia di intervento, v.a. e val. %

Tipologia d'intervento	2004-2005		2005-2006	
	v.a.	val. %	v.a.	val. %
Corsi del primo ciclo di istruzione	59.863	14,1	58.769	13,8
Corsi a favore di cittadini stranieri per l'integrazione linguistica e sociale	66.143	15,6	69.643	16,4
Corsi brevi modulari, di alfabetizzazione funzionale	228.895	54,1	222.580	52,3
Percorsi di studio finalizzati al conseguimento del diploma di istruzione superiore e/o qualifica	68.436	16,2	74.298	17,5
Totale	423.337	100,0	425.290	100,0

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Ministero della Pubblica Istruzione – Monitoraggio Eda -Agenzia per lo sviluppo dell'autonomia scolastica

3.4. La partecipazione dei lavoratori

Sulla base di quanto rilevato dall'indagine Forze lavoro, su un universo di oltre 22 milioni di occupati con età compresa tra 15 e 65 anni, circa un milione e mezzo di essi (il 6,6% del totale) hanno frequentato corsi di studio o di formazione nel 2006 (media annua), con un'incidenza percentuale maggiore fra le donne (8,5%) rispetto agli uomini (5,4%). La partecipazione alle attività formative si riduce già a partire dai 45 anni ma dai 55 anni in su la riduzione appare drastica, soprattutto fra le donne. (Tab. III.7).

**Tab. III.7 – Occupati (15-64 anni) per frequenza di corsi di studio o di formazione, ripartizione geografica e classe di età –
Maschi e Femmine - Media 2006 (in migliaia)**

Ripartizione geografica Classi di età	Frequenta corsi di studio o di formazione			Non frequenta corsi di studio o di formazione			Totale		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Nord-ovest	435	213	221	6.268	3.659	2.609	6.703	3.872	2.831
Nord-est	365	175	190	4.526	2.663	1.863	4.891	2.838	2.052
Centro	355	167	188	4.228	2.500	1.728	4.583	2.667	1.916
Mezzogiorno	340	178	162	6.103	4.092	2.011	6.442	4.270	2.172
Italia									
15-24 anni	213	102	111	1.329	844	485	1.542	946	596
25-34 anni	457	212	245	5.396	3.198	2.198	5.853	3.409	2.443
35-44 anni	439	217	222	6.864	4.142	2.722	7.304	4.359	2.944
45-54 anni	303	153	150	5.339	3.291	2.048	5.642	3.444	2.199
55-64 anni	82	51	32	2.196	1.439	758	2.279	1.489	789
<i>Totale</i>	<i>1.495</i>	<i>734</i>	<i>760</i>	<i>21.124</i>	<i>12.913</i>	<i>8.211</i>	<i>22.618</i>	<i>13.647</i>	<i>8.971</i>

Fonte: Istat - Rilevazione Continua sulle forze lavoro (Refl), 2007

Approfondendo l'analisi emerge che oltre 900 mila occupati hanno partecipato a corsi di formazione professionale. Si tratta del 64,9% del totale degli occupati che hanno seguito almeno un corso di studio o di formazione, ma la loro incidenza sul totale degli occupati risulta pari solo al 4%. Sono 584 mila coloro che hanno frequentato corsi scolastici, pari al 39,1% del totale degli occupati che hanno frequentato almeno un corso di studio o di formazione.

La frequenza dei corsi di formazione varia sensibilmente sul territorio nazionale, sia rispetto alla frequenza di corsi scolastici sia come incidenza percentuale dei partecipanti a corsi di formazione rispetto al totale degli occupati: i partecipanti a corsi di formazione sono stati 291 mila nel Nord-Ovest (4,3%), 243 mila nel Nord-Est (5%), 210 mila nel Centro (4,6%) e 167 mila nel Mezzogiorno (2,6%).

La propensione alla formazione professionale non sembra essere molto influenzata dalla variabile di genere: tra gli uomini sono 460 mila gli occupati (3,4% del totale) che hanno frequentato corsi di formazione, a fronte di 451 mila (3,1%) donne. La distribuzione della partecipazione per classe di età evidenzia per i lavoratori anziani un andamento simile per la frequenza dei corsi di formazione ma ancora più accentuato per i corsi scolastici (Tab. III.8)

Tab. III.8 – Occupati (15-64 anni) per frequenza di corsi scolastici o di formazione, ripartizione geografica e classe di età – Maschi e Femmine - Media 2006 (in migliaia)

Ripartizione geografica Classi di età	Frequenta corsi scolastici			Frequenta corsi di formazione		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Nord-ovest	143	67	76	291	146	145
Nord-est	122	57	66	243	119	124
Centro	146	63	83	210	104	105
Mezzogiorno	173	87	85	167	91	76
Italia						
15-24 anni	178	82	96	35	19	15
25-34 anni	254	117	138	203	95	107
35-44 anni	109	57	52	330	161	170
45-54 anni	38	16	22	265	137	128
55-64 anni	4	3	1	78	48	30
Totale	584	274	310	911	460	451

Fonte: ISTAT-RCFL 2007

I corsi di formazione professionale (regionale o aziendale) sono stati frequentati da 681 mila occupati (il 70% del totale), mentre 293 mila lavoratori hanno seguito altri tipo di attività formativa. La formazione professionale sembrerebbe essere prerogativa prevalente delle aziende: infatti solo per il 9% si è trattato di formazione erogata dalle amministrazioni regionali mentre per il 18% si è trattato di altro tipo di formazione professionale. (Tab. III.9)

Tab. III.9 – Occupati (15-64 anni) che frequentano corsi di formazione per genere e tipologia dei corsi - Media 2006 (in migliaia)

TIPOLOGIE DEI CORSI	Occupati		
	Maschi	Femmi-ne	Maschi e femmine
Formazione professionale	339	342	681
- regionale	39	49	89
- aziendale	217	215	432
- altro corso di formazione professionale	83	77	160
Altro tipo di attività formativa	152	142	293
<i>Totale</i>	<i>490</i>	<i>484</i>	<i>974</i>

Fonte: ISTAT-RCFL 2007

L'Indagine INDACO-Lavoratori (*Atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua*) curata dall'Isfol rileva le caratteristiche e la dinamica della domanda di formazione continua espressa dagli adulti occupati. Rispetto al tema della partecipazione, le principali evidenze che emergono dall'indagine sono le seguenti:

1. la formazione continua dei lavoratori, finalizzata all'aggiornamento professionale o all'acquisizione di nuove competenze, coinvolge oggi una quota ampia ma ancora largamente insufficiente di lavoratori: sono in media un terzo gli occupati che nell'arco di un anno hanno l'opportunità di partecipare ad almeno un'attività di formazione collegata al proprio lavoro;
2. la partecipazione non è diffusa in modo omogeneo all'interno della popolazione degli occupati: sono infatti presenti differenze molto accentuate nei livelli di partecipazione fra dipendenti pubblici, privati e autonomi;
3. tali differenziazioni si ripropongono all'interno di ciascuno dei tre raggruppamenti professionali, creando uno "spartiacque" nelle modalità di accesso alle opportunità formative, sulla base delle caratteristiche individuali, culturali e socio-economiche del lavoratore.

In particolare, la distribuzione delle opportunità formative si presenta in modo molto differenziato fra i dipendenti pubblici, che presentano un tasso di partecipazione molto alto, e le altre tipologie di lavoratori (costituite dai dipendenti privati e dagli autonomi), i cui livelli di partecipazione sono pari esattamente alla metà. All'interno di ciascuna categoria professionale si manifestano differenze molto accentuate nei livelli di accesso alla formazione: la partecipazione dei lavoratori appare fortemente legata all'inquadramento professionale, alle caratteristiche socio-demografiche e alla dimensione d'impresa, favorendo una distribuzione delle opportunità formative che, di fatto, genera forti disparità e ulteriori ineguaglianze nel mondo del lavoro.

In ogni caso, al di là della condizione professionale, quello che veramente conta per far valere il proprio diritto all'accesso alla formazione (a volte, riconosciuta dal lavoratore come un presupposto della crescita professionale) è l'appartenenza al gruppo professionale. Nella capacità di intercettare le opportunità formative offerte dall'azienda, o quelle presenti sul mercato o messe a disposizione dalle politiche pubbliche e, in aggiunta, quelle di tipo economico, assumono grande rilievo le caratteristiche individuali del lavoratore (genere, età, livello culturale).

L'istruzione rappresenta una evidente discriminante nell'accesso alla formazione, presentando un andamento simile all'interno di ciascuna categoria professionale: a percentuali molto basse di partecipazione fra i lavoratori in possesso di scuola dell'obbligo fanno riscontro tassi molto elevati in corrispondenza dei laureati. Livelli più bassi di partecipazione si riscontrano anche fra gli over 55 e fra le donne, tranne che per i dipendenti pubblici, fra i quali l'andamento si presenta in forma rovesciata, a favore delle donne.

Nella tab. III.10 si evidenzia la distribuzione della partecipazione formativa, limitatamente ai dipendenti privati, per età e per le principali variabili utilizzate nell'indagine.

Tab. III.10 - Caratteristiche dei lavoratori dipendenti del settore privato che hanno partecipato ad almeno una attività di formazione continua⁵

Caratteristiche dei formati	Classi di età					media
	fino a 24	25-34	35-44	45-54	55 e oltre	
Media	16,7	31,4	27,6	23,2	26,6	26,7
Genere						
Uomo	17,8	33,2	30,5	24,3	32,1	28,7
Donna	13,5	28,4	22,9	21,1	17,1	23,3
Livello istruzione						
Basso	19,3	19,2	20,3	14,1	16,2	18,0
Medio	15,3	33,6	33,0	34,9	33,5	30,6
Alto	22,7	60,6	57,6	64,5	82,4	60,8
Livello inquadramento						
Dirigente/Quadro	54,5	47,8	49,6	52,9	83,9	54,7
Impiegato	22,3	46,0	37,4	33,0	31,0	38,1
Operaio	13,8	19,4	18,1	12,2	10,1	16,4
Settore di attività						
Industria	22,4	26,8	20,7	16,9	25,1	22,4
Servizi	11,5	36,0	33,8	30,4	28,7	31,1
Dimensione impresa						
Piccola	14,8	20,2	21,6	14,1	17,6	18,6
Grande	23,9	48,6	36,6	33,6	40,7	39,5

Fonte: Isfol INDACO 2005 – Lavoratori, Indagine sugli Atteggiamenti e Comportamenti dei lavoratori verso la formazione continua

La segmentazione del dato della partecipazione formativa per genere, livello di istruzione, livello di inquadramento aziendale, categoria professionale, settore di attività economica dell'azienda mette ulteriormente in evidenza il peso che tali fattori hanno nella diversa distribuzione delle opportunità formative.

3.5. I Fondi Paritetici Interprofessionali

I Fondi Paritetici Interprofessionali raccolgono un gradimento crescente da parte delle imprese. Al maggio 2007 il numero dei lavoratori in forza presso le imprese aderenti superava già i 6 milioni, cioè, più della metà del totale nazionale dei lavoratori dipendenti delle imprese private (tab. III.11).

⁵ Base dati: 11.028 milioni di lavoratori dipendenti del settore privato. Numerosità campionaria: 1.920 lavoratori. Legenda: Livello istruzione Basso = Elementare, licenza media; Medio = Professionale, scuola superiore; Alto = Laurea, Post laurea. Dimensione impresa: Piccola = fino a 49 addetti; Grande = 50 e oltre addetti.

Tab.III. 11 - Adesioni espresse e lavoratori in forza presso le imprese aderenti (maggio 2007)

<i>Fondi</i>	<i>Adesioni</i>	<i>Dipendenti</i>
Fondo Formazione PMI	37.974	434.485
Fon.Ar.Com	13.292	65.523
Fondo Artigianato Formazione	167.045	865.714
Fon.Coop	9.852	300.131
Fondimpresa	43.480	2.386.494
For.Te	91.098	1.394.725
Fondo Professioni	28.444	121.966
Fond.E.R.	7.416	85.806
Fonter	46.521	320.664
Fondirigenti	10.613	63.670 (*)
Fondo Dirigenti PMI	539	1.418 (*)
Fondir	3.211	25.080 (*)
Totale complessivo	459.485	5.975.508

NB: Il numero delle adesioni espresse è sensibilmente maggiore del numero delle imprese: la banca dati INPS è organizzata, infatti, sulla base del numero di matricola attribuito dall'Istituto di previdenza e alcune imprese (specie le grandi, con più stabilimenti dislocati sul territorio), possono avere più matricole. Lo scarto tra i due valori (adesioni espresse e imprese effettivamente aderenti) è quantificabile intorno al 7%.

Fonte: elaborazione Isfol su dati INPS

Con la costituzione del Fondo For.Agri (promosso da Confagricoltura, Coldiretti, CIA, Confederdia, Cgil, Cisl e Uil), avvenuta nel corso della primavera del 2007, è stata colmata un'importante lacuna. Il nuovo Fondo, attualmente in fase di prima organizzazione, raccoglie le più importanti associazioni datoriali del settore e si rivolgerà ad una platea potenziale di circa un milione di lavoratori. Per la piena operatività del Fondo sarà comunque necessario un passaggio legislativo finalizzato ad una modifica dei criteri di contribuzione degli operai agricoli e ad una loro piena equiparazione con i lavoratori dipendenti degli altri settori dell'economia.

Oltre al Fondo dell'agricoltura fa la sua comparsa Fondazienda, un Fondo costituito da diverse associazioni datoriali e sindacali, con una vocazione prevalente verso le piccole e piccolissime imprese del Centro Nord. Con i due nuovi organismi i Fondi Paritetici ad oggi costituiti sono quindi 14.

La distribuzione territoriale delle adesioni (e dei lavoratori interessati dall'intervento dei Fondi) registra un profondo sbilanciamento tra il Nord e il Sud

del Paese: tre regioni (Lombardia, Emilia Romagna e Veneto), raccolgono circa il 60% dei potenziali beneficiari.

Tab. III.12 - Ripartizione regionale delle adesioni espresse dalle imprese e dei lavoratori in forza(maggio 2007)

<i>Regioni</i>	<i>Adesioni espresse</i>	<i>Lavoratori delle imprese aderenti</i>
Piemonte	8,2	9,21
Valle d'Aosta	0,3	0,22
Lombardia	21,9	33,76
Liguria	1,9	1,62
Veneto	14,3	11,90
Trentino Alto Adige	3,8	2,16
Friuli Venezia Giulia	3,1	2,48
Emilia Romagna	14,0	11,10
Toscana	6,8	5,18
Marche	3,4	2,58
Umbria	1,4	1,13
Lazio	3,1	6,97
Abruzzo	1,0	1,14
Molise	0,3	0,18
Puglia	3,9	2,41
Campania	3,2	2,69
Basilicata	0,7	0,50
Calabria	1,3	0,67
Sicilia	4,4	2,65
Sardegna	3,0	1,46
ITALIA	100,0	100,00

Fonte: elaborazione Isfol su dati INPS

La rilevanza del problema ha indotto gli organi di gestione dei Fondi Paritetici ad un impegno maggiore, attraverso iniziative di promozione, di assistenza e di sostegno, nella raccolta di adesioni nei territori del Mezzogiorno ma anche (e in stretta connessione) nell'organizzazione della domanda formativa delle piccole e piccolissime imprese.

La tab. III.13 riporta la ripartizione percentuale delle imprese aderenti ai Fondi Paritetici per classi dimensionali. Come ben evidenziato, Fondimpresa è l'organismo in cui si riscontra la maggiore eterogeneità (vi si trovano quote significative di imprese appartenenti a tutte le classi) mentre tutti gli altri Fondi sembrano essere maggiormente "specializzati", anche se in gradi e con intensità

differenti: la vocazione per la piccolissima dimensione produttiva si consolida per Fondoprofessioni, per Fondartigianato e si manifesta molto marcata per il nuovo entrato Fon.Ar.Com. Altri organismi tra cui Foncoop, Fondo PMI e Fon.Ter. e Fond.E.R. hanno al loro interno una quota significativa di imprese relativamente “piccole” (fino a 49 dipendenti) e medie (in particolare FonCoop, Fondo PMI e For.Te).

Tab. III.13 - Ripartizione percentuale delle imprese aderenti per classi dimensionali (esclusi i Fondi per dirigenti). Maggio 2007- (valori percentuali)

<i>Fondi</i>	<i>1 - 9</i>	<i>10 - 49</i>	<i>50 - 249</i>	<i>oltre 250</i>	<i>Totale</i>
Fon.Ar.Com.	90,51	8,96	0,43	0,10	100
Fon.Coop	58,50	29,83	10,06	1,61	100
Fondimpresa	43,39	37,94	15,24	3,44	100
Fondoprofessioni	92,60	6,85	0,53	0,03	100
Fond.E.R.	69,90	27,29	2,65	0,16	100
Fon.Ter.	88,87	9,42	1,47	0,24	100
Fondo Formazione PMI	69,12	26,94	3,80	0,14	100
Fondo Artigianato Formazione	90,81	8,98	0,20	0,01	100
For.Te	84,44	12,62	2,31	0,62	100
<i>Totale</i>	<i>82,03</i>	<i>14,65</i>	<i>2,78</i>	<i>0,54</i>	<i>100</i>

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati MLPS/INPS

Dal rapporto tra la distribuzione settoriale delle adesioni e la distribuzione settoriale del totale delle imprese italiane con dipendenti (così come rilevata dall'ISTAT nel 2002) si ricava un semplice *tasso settoriale di adesione* (tab. III.14) che evidenzia, oltre ad una buona penetrazione dei Fondi Paritetici nel manifatturiero anche valori interessanti relativi all'alberghiero, alla ristorazione e alle costruzioni, settori questi molto dispersi, tradizionalmente poco organizzati (o organizzabili). La penetrazione maggiore si riscontra tuttavia tra gli “altri servizi”; in questo gruppo (piuttosto eterogeneo) si trovano tra l'altro, la sanità, i servizi alla persona e le strutture private di istruzione e formazione.

Tab. III.14 - Tassi settoriali di adesione rispetto all'universo di riferimento

<i>Settori (ATECO)</i>	<i>Imprese con dipendenti (ISTAT 2002)</i>	<i>Rip. %</i>	<i>Tassi settoriali di adesione</i>
estrattivo	2.453	0,24	39,7
manifatturiero	259.881	25,31	46,9
energia, gas, acqua	1.025	0,10	39,6
costruzioni	155.314	15,13	44,2
commercio	240.184	23,39	37,0
alberghiero - ristorazione	85.592	8,34	43,4
trasporti e telecomunicazioni	41.292	4,02	40,5
finanza, assicurazioni	17.877	1,74	31,0
immobiliari, noleggio, informatica, ricerca, servizi alle imprese	133.894	13,04	34,4
altri servizi	89.318	8,70	55,4
Totale	1.026.830	100,00	42,4

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati MLPS/INPS e ISTAT (Asia 2002)

Tra gli ultimi mesi del 2006 e i primi del 2007 la maggioranza dei Fondi Paritetici ha concluso la fase di start – up, fissata in un periodo di 36 mesi e finanziata con le risorse erogate dal Ministero del Lavoro. I risultati, dal punto di vista quantitativo sono senza dubbio interessanti (tab. III.15).

Si evidenziano differenze sensibili per quanto riguarda le dimensioni medie dei Piani formativi finanziati. Ciò dipende dalle diverse strategie seguite dai Fondi per organizzare la domanda formativa delle imprese ma anche dalla diversa composizione dei bacini di riferimento.

Le informazioni disponibili per quanto riguarda si basano ancora sugli schemi proposti dal Ministero del Lavoro per la fase di start – up (centrati esclusivamente sul versante quantitativo). La costruzione del sistema di monitoraggio quali – quantitativo delle attività dei Fondi Paritetici, affidata dal Ministero all'Isfol e a Italia Lavoro, è attualmente in fase di sperimentazione e, nei prossimi mesi, consentirà, oltre alla realizzazione di analisi adeguate, un'integrazione maggiore tra la programmazione dei Fondi Paritetici e quella delle Regioni.

Tab. III.15 - Piani formativi finanziati, imprese e lavoratori coinvolti nel periodo di start – up (al dicembre 2006)

<i>Fondi</i>	<i>Piani Formativi</i>	<i>Imprese</i>	<i>Imprese per Piano</i>	<i>Lavoratori coinvolti</i>	<i>Lavoratori per Piano</i>	<i>Lavoratori per Impresa</i>
	(A)	(B)	B/A	(C)	C/A	C/B
Fon.Coop	226	1.024	4,5	14.473	64,0	14,1
Fon.Ter	393	951	2,4	12.907	32,8	13,6
Fondimpresa	73	7.632	104,5	101.717	1393,4	13,3
Fondirigenti	119	269	2,3	2.809	23,6	10,4
Fondo Artigianato Formazione	66	1.285	19,5	4.954	75,1	3,9
Fondo Dirigenti PMI	547	4.359	8,0	19.907	36,4	4,6
Fondo Formazione e PMI	14	35	2,5	84	6,0	2,4
Fondo professioni	219	959	4,4	5.001	22,8	5,2
For.Te	42	663	15,8	1.380	32,9	2,1
Totale	2.376	18.543	7,8	348.819	146,8	18,8

Fonte: Elaborazioni ISFOL -su dati MLPS

Il dettaglio relativo al numero di imprese per Piano formativo è un buon indicatore delle strategie seguite dai Fondi, durante la fase di start – up, per organizzare la domanda, ma anche (considerando che alcuni di essi hanno fornito una vasta gamma di scelte) della risposta stessa dei territori: mediamente di tratta di circa 8 imprese per Piano ma con una forte differenziazione. Nella fase di avvio Fondimpresa ha scelto di finanziare Piani di tipo settoriale e territoriale, aggregando numerose imprese di diversa dimensione, una scelta analoga è stata fatta da Fondirigenti nei suoi Piani sperimentali.

Una decisa spinta all'integrazione è stata operata con successo anche dal Fondo dell'Artigianato e da Fondoprofessioni, organismi che raccolgono la piccola e la piccolissima dimensione produttiva e nei quali le proposte di forme e modalità di integrazione efficaci tra le imprese rappresentano il principale impegno strategico. Maggiormente indirizzati al finanziamento di Piani formativi aziendali (o pluriaziendali) gli altri Fondi, soprattutto For.Te e Fon.Ter (probabilmente per

For.Te hanno assunto una forte rilevanza i Piani formativi promossi dalle grandi aziende del credito e della distribuzione commerciale, come indicato anche dal numero medio di lavoratori per Piano e dalla media dei lavoratori per impresa).

Alle soglie della conclusione della fase di start – up è stato raggiunto mediamente il 6,1% dei lavoratori delle imprese aderenti (tab. III.16). Anche in questo caso il dato differisce sensibilmente tra i diversi Fondi.

Tab. III.16- Tassi di coinvolgimento delle imprese aderenti ai Fondi e dei loro lavoratori ai Piani formativi finanziati (al dicembre 2006)

<i>Fondi</i>	<i>Adesioni espresse</i>	<i>Imprese coinvolte</i>	<i>%</i>	<i>Lavoratori aderenti</i>	<i>Lavoratori coinvolti</i>	<i>%</i>
Fon.Coop	9.406	1.024	10,9	286.476	14.473	5,1
Fon.Ter	44.813	951	2,1	303.054	12.907	4,3
Fondimpresa	42.308	7.632	18,0	2.351.132	101.717	4,3
Fondir	3.183	269	8,5	25080	2.809	11,2
Fondirigenti	10.456	1.285	12,3	63670	4.954	7,8
Fondo Artigianato						
Formazione	183.328	4.359	2,4	730.479	19.907	2,7
Fondo Dirigenti PMI	484	35	7,2	1418	84	5,9
Fondo Formazione PMI	35.622	959	2,7	411.730	5.001	1,2
Fondoprofessionisti	23.600	663	2,8	93.472	1.380	1,5
For.Te	89.735	1.366	1,5	1.439.261	185.587	12,9
Totale	442.935	18.543	4,2	5.705.772,00	348.819	6,1

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati MLPS

La distribuzione per classi dimensionali delle imprese coinvolte nelle iniziative formative (tab. III.17) dipende in buona misura dalle diverse vocazioni dei Fondi. Tuttavia non può passare inosservato che, generalmente, più di un'impresa su due è di piccola dimensione (fino a 49 dipendenti, per un totale del 55,3%) e più del 20% appartiene alla classe inferiore (da 1 a 9 dipendenti). Questo dato è senza dubbio incoraggiante considerando sia l'importanza che le piccole unità produttive hanno nel sistema economico nazionale, sia la loro tradizionale marginalità nei fenomeni e nelle pratiche della formazione continua generalmente intesa

Tab. III.17- Ripartizione per classi dimensionali delle imprese coinvolte nei Piani formativi finanziati

Fondi	Classi dimensionali					Totale
	1-9	10-49	50-249	250-499	oltre 500	
Fon.Coop	15,9	39,7	34,8	4,7	5,0	100,0
Fon.Ter	40,0	28,3	16,0	3,4	12,3	100,0
Fondimpresa	20,2	35,2	28,8	6,6	9,3	100,0
Fondir	7,1	9,6	20,9	11,3	51,0	100,0
Fondirigenti	4,9	16,2	40,1	16,0	22,7	100,0
Fondo Formazione PMI	22,2	52,1	23,4	1,5	0,8	100,0
For.Te	30,1	39,8	16,6	5,1	8,5	100,0
<i>Totale</i>	<i>20,6</i>	<i>34,7</i>	<i>27,6</i>	<i>6,6</i>	<i>10,4</i>	<i>100,0</i>

NB Il dato non è disponibile per tutti i Fondi

Fonte: Elaborazioni ISFOL su dati MLPS

3.6. I comportamenti formativi delle piccole e medie imprese

Nell'ambito dell'Indagine Isfol INDACO-PMI (Indagine sulla conoscenza nelle imprese) è stato intervistato un campione rappresentativo di circa 149mila imprese con una dimensione d'organico aziendale compresa fra 10 e 249 dipendenti, con oltre 230 mila sedi operative in Italia e 23 mila all'estero.

Le Piccole e medie imprese che nel corso del 2005 hanno offerto formazione di tipo corsuale ai propri dipendenti sono state 37.438, pari al 25,2% del totale delle aziende. La distribuzione di tale indicatore mostra le seguenti evidenze:

- dal punto di vista dimensionale, si conferma la presenza di comportamenti molto eterogenei fra il segmento delle aziende con meno di 20 addetti che presenta un valore (17,4%) prossimo a quello riscontrato fra le micro-imprese, e il segmento delle imprese con più di 50 dipendenti che, con il 46% delle imprese formatrici, tende ad avvicinarsi al dato delle grandi imprese;
- dal punto di vista settoriale, a parte il consueto picco registrato nel settore del credito e delle assicurazioni (77,5%), il dato medio risente del comportamento diversificato dei due grandi aggregati: manifatturiero (21,1%) e commercio (32,5%), non sembra quindi arrestarsi la tendenza alla

riduzione degli investimenti formativi fra le PMI del manifatturiero, iniziata nel 2003;

dal punto di vista territoriale, si conferma la posizione di testa del Nord-Est (29,4%), seguita dal Nord-Ovest, dal Centro e infine dal Sud-Isole (19,5%). Il divario territoriale si misura in 10 punti, con una maggiore accentuazione fra le piccole imprese.

Riguardo al tipo di formazione erogata, si nota (Tab. III.18) una leggera prevalenza delle imprese che hanno fornito corsi esterni (73,4%) su quelli che hanno organizzato corsi interni (67,8%).

Tab. III.18 – Modalità della formazione per le Piccole e Medie Imprese formatrici (%)

	Corsi interni	Corsi esterni	Form. in situazione di lavoro	Affiancamento	Rotazione	Formazione aperta o a distanza	Lezioni, convegni, seminari
10-19 addetti	50,6	75,5	64,7	37,3	32,8	7,5	45,2
20-49 addetti	67,0	68,0	74,6	51,2	30,2	13,4	48,1
50-249 addetti	77,3	75,5	85,0	61,4	44,6	11,8	62,4
Nord-Ovest	68,7	74,2	76,2	55,1	35,7	11,6	53,7
Nord-Est	66,2	74,7	80,1	54,5	39,5	11,2	60,2
Centro	67,9	78,1	76,5	50,8	38,0	8,0	50,3
Sud Isole	70,0	62,7	72,0	45,3	36,0	14,7	44,7
Manifatturiero	71,1	68,3	79,6	55,1	38,8	4,7	55,4
Commercio	49,6	77,0	75,2	48,7	29,1	14,5	48,7
Attività finanziarie	75,5	88,2	80,6	60,4	52,8	33,3	62,5
Altri servizi alle imprese	74,6	58,5	75,5	50,0	29,8	13,8	51,1
Altri servizi	62,0	83,0	81,4	52,5	39,0	6,8	62,7
Altri settori	67,8	73,8	71,0	46,6	33,0	5,9	48,4
TOTALE	67,8	73,4	77,1	52,6	37,6	11,2	54,1

Fonte: Isfol INDACO-PMI, Indagine sulla Conoscenza nelle Imprese

Va osservato che la percentuale di imprese che hanno proposto corsi interni cresce al crescere della classe dimensionale, passando dal 50,6% per le piccole a oltre il 77,3% per le medie imprese. Tale gradiente non si riscontra invece per i corsi esterni.

La formazione in situazione lavorativa ha interessato il 77% delle imprese e la modalità maggiormente indicata è quella dell'affiancamento (52,6%) seguita dalla rotazione delle mansioni (37,6%). Il 54,1% delle imprese hanno offerto la possibilità di partecipare a convegni, lezioni o fiere commerciali. Distanziata è la FaD (11,2%) che trova ampia diffusione unicamente nel settore delle attività finanziarie (33,3%).

PAGINA BIANCA

Capitolo 4

Le riforme del sistema: un processo non ancora concluso

4.1. La formazione iniziale

Il sistema di istruzione e formazione italiano ha visto in quest'ultimo periodo alcune innovazioni normative di non scarso rilievo che vanno ad incidere in particolare sul versante della formazione e dell'istruzione tecnico professionale.

Il quadro delle riforme, pur muovendosi in linea di continuità con quanto previsto dalla normativa sul diritto dovere all'istruzione e alla formazione fino al diciottesimo anno di età, ovvero fino al conseguimento di almeno una qualifica professionale o di un titolo di studio di scuola secondaria, introduce l'innalzamento dell'obbligo d'istruzione fino a sedici anni d'età con il conseguente innalzamento di un anno dell'età minima per accedere all'inserimento lavorativo. Una volta conseguita la licenza media, i giovani assolveranno l'obbligo d'istruzione frequentando gli indirizzi di scuola secondaria di secondo grado o anche percorsi e progetti in grado di favorire il successo formativo, nel rispetto degli standard di competenze da possedere in esito al biennio; tali percorsi saranno realizzati da strutture formative accreditate con decreto del Ministero della Pubblica Istruzione, in base a criteri condivisi con le Regioni in sede di Conferenza Stato-Regioni. In attesa che si completi l'iter delle nuove disposizioni possono proseguire i percorsi triennali sperimentali come da Accordo del 2003.

Per quanto riguarda i risultati minimi da conseguire al termine del percorso obbligatorio, è stato approvato il Regolamento contenente le indicazioni relative alle competenze chiave, ispirate alla Raccomandazione emanata dalla Commissione europea e del Consiglio nel dicembre 2006. Le competenze chiave

riguardano i saperi di base e quelli di tipo sociale e personale e rappresentano la tipologia di conoscenze, competenze ed atteggiamenti che tutti i cittadini dovrebbero possedere per affrontare la vita sociale e lavorativa nella società della conoscenza. Il Regolamento sarà applicato con una sperimentazione biennale che dovrà coniugare ed integrare gli obiettivi ed i contenuti delle competenze chiave nei curricula attuali, che al momento restano inalterati almeno fino al 2009/2010, anno in cui si prevede di completare la riforma dei curricula del secondo ciclo.

Una sfida importante quella che il sistema educativo si appresta a realizzare: infatti, l'obbligo d'istruzione prolungato e la complessificazione dei contenuti se da un lato rispondono appieno agli obiettivi comunitari, da Lisbona al Programma Istruzione e Formazione 2010, e se, soprattutto, rispondono alla necessità di adeguare le conoscenze delle giovani generazioni, dall'altro si misurano anche con un tasso di dispersione più forte nel biennio secondario superiore e molto significativo nell'istruzione tecnico-professionale. Indubbiamente il processo di crescita e miglioramento della qualità dell'education dovrà confrontarsi con la necessità di collaborazione tra le strutture educative e formative e con un costante supporto alla rete dei docenti e formatori, leve cruciali per il percorso di ammodernamento dell'offerta di istruzione e formazione iniziale. Come pure risulteranno determinanti ai fini di una concreta implementazione, i servizi di orientamento e di supporto al successo formativo realizzati dai Centri per l'impiego, nella netta convinzione che l'obbligo d'istruzione rappresenta un primo, importante tassello di un iter formativo il cui esito positivo è rappresentato dal conseguimento di un diploma o di una qualifica e dall'acquisizione delle conoscenze e competenze correlate a tali percorsi. Ragione per cui nell'ottica dell'obbligo formativo acquisisce rilevanza il percorso successivo al biennio ed, in particolare per la formazione professionale iniziale, l'offerta formativa orientata all'acquisizione della qualifica.

Parimenti rimarchevole nell'ambito della formazione iniziale è l'annunciata riforma dell'apprendistato: oltre che per l'apprendistato professionalizzante, si dovrebbe definire una regolamentazione più efficace per il contratto per il diritto dovere previsto dal dlgs. 276/2003 e mai implementato.

Sempre in materia d'istruzione va segnalato un altro intervento normativo relativo all'istruzione tecnica e professionale, uno degli assi portanti delle direttrici di riforma in corso. La legge 40/2007 con l'articolo 13 riordina l'intera istruzione tecnica e professionale, introducendo alcune modifiche sostanziali per la configurazione della formazione tecnica e professionale nel nostro Paese. Gli istituti tecnici e gli istituti professionali rientrano a pieno titolo negli ordinamenti della istruzione secondaria di secondo grado: i primi ritornano al loro statuto originario e non "subiranno" quindi il processo di licealizzazione annunciato, bensì saranno riorganizzati e potenziati nell'ottica di rafforzamento di tutta l'istruzione tecnica e professionale delineata dalle nuove scelte di politica educativa e formativa. Le trasformazioni in atto riguardano altresì gli istituti professionali che costituiranno un percorso quinquennale d'istruzione professionalizzante (non si consegnerà più la qualifica statale al termine del terzo anno). Fanno anche la loro comparsa i poli tecnico-professionali, di natura consortile, che possono essere istituiti a livello provinciale e subprovinciale, costituiti da Istituti tecnici e professionali, strutture accreditate della formazione professionale e Istituti tecnici superiori, nonché dagli organismi deputati alla formazione tecnica superiore di competenza regionale. Scopo dei poli è quello di contribuire allo sviluppo scientifico e tecnologico, in relazione alle esigenze diversificate ed alle vocazioni produttive dei diversi territori, attraverso l'allestimento di un'offerta formativa che possa coniugare la ricerca e l'innovazione e le esigenze di crescita e competitività di determinate aree del Paese.

4.2 La formazione postsecondaria

Un segmento quello della formazione tecnicoprofessionale - e soprattutto quello della formazione tecnica di livello superiore - che ha visto uno sviluppo molto tormentato. Dopo la creazione dei percorsi Ifts che hanno rappresentato un laboratorio di sperimentazioni per l'impostazione organizzativa e didattica improntata ad un lavoro di rete tra i soggetti - scuola, università, formazione

professionale e mondo del lavoro - e per i dispositivi sugli standard e sulle certificazioni, si è assistito alla nascita dei poli per la formazione tecnica superiore in base ad un Accordo Stato-Regioni del 2004 e alla messa in opera dei percorsi Ifts finanziati dal Cipe tutti dedicati all'area meridionale.

A livello post-secondario si sta per dar vita ad una nuova forma di offerta di formazione tecnica superiore attraverso gli Istituti Tecnici Superiori, che dovrebbero costituire una offerta maggiormente stabile e collegata alle esigenze di sviluppo, ricerca e innovazione.

Il quadro dell'offerta dunque si fa più complesso con quest'ultima proposta al momento in corso di definizione; certo è che manca ancora nel nostro Paese una solida risposta che, coniugando le esigenze di stabilità dell'offerta e di flessibilità della proposta formativa, crei quel percorso di formazione professionale "alto" di cui il Paese avrebbe bisogno per affrontare un mondo del lavoro e delle professioni all'insegna delle tecnologie avanzate.

4.3 L'avvio dei poli formativi Ifts

Con l'Accordo Stato-Regioni sancito in sede di Conferenza Unificata del 25 novembre 2004, il sistema Ifts si arricchisce della nuova realtà dei Poli formativi per l'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore, mediante i quali le Regioni attivano corsi Ifts, con priorità per aree e settori del proprio territorio che mostrano particolari esigenze connesse all'innovazione tecnologica e alla ricerca, in collaborazione con Università, Imprese, Istituti Superiori, Organismi di formazione e Centri di ricerca. In tal modo, gli interventi di formazione vengono a connettersi in modo sistematico allo sviluppo economico di un determinato territorio, attraverso forme consolidate di partenariato pubblico-privato che operano mediante piani di intervento pluriennali. Inoltre, l'individuazione di sedi formative stabili e il collegamento a specifici settori produttivi contribuiscono a incrementare la riconoscibilità del sistema Ifts.

Con la programmazione triennale 2004-2006 ciascuna regione ha iniziato a definire, con tempi e modi propri, i criteri per l'individuazione dei poli formativi

ed i relativi settori d'intervento, in risposta alle esigenze formative ed ai bisogni di sviluppo economico dei territori.

Una prima ricognizione dell'esistente, effettuata dall'Isfol (luglio 2007), ha censito 77 Poli Ifts effettivamente costituiti ed operanti nei vari territori, in alcuni casi già impegnati nella seconda edizione di percorsi formativi, ed ulteriori 43 in fase di realizzazione, per un totale di 120 Poli, ed volume complessivo di offerta pari a 118 corsi.

Da una prima lettura trasversale della documentazione si evidenzia l'eterogeneità dei percorsi e delle scelte istituzionali compiute nei diversi territori a vari livelli, quali ad esempio:

- la programmazione regionale, che in alcuni casi ha previsto l'adozione di procedure quali l'Accordo territoriale per la costituzione dei poli, mentre in altri ha privilegiato la selezione delle candidature, ad esempio attraverso Avviso Pubblico, secondo criteri e indicatori differenti nelle varie realtà;
- la forma assunta dal Polo, che va da quella dell'Associazione Temporanea di Scopo, a quella consortile, fino ad accordi che non prevedono una formalizzazione di tipo giuridico altamente strutturata;
- il carattere regionale, piuttosto che multiregionale che contraddistingue la titolarità delle varie iniziative;
- la tipologia e la varietà dell'offerta formativa dei Poli che, allo stato attuale, in alcune realtà contempla la sola programmazione di Corsi Ifts, mentre in altre già prevede l'integrazione con altri percorsi, quali ad esempio quelli relativi all'istruzione e formazione iniziale, alla formazione continua, etc.

4.4 La formazione continua

Per quanto riguarda la Formazione continua, le pressanti esigenze di integrazione tra gli strumenti di sostegno alla Formazione continua (ribadite, tra

l'altro, dalla Corte Costituzionale) hanno avuto, nell'anno appena trascorso, delle risposte incoraggianti.

L'Accordo tripartito tra Ministero del Lavoro, Regioni e Parti sociali, siglato ufficialmente nell'aprile 2007, è esplicitamente indirizzato alla definizione di nuove modalità di coordinamento tra la programmazione regionale e quella dei Fondi paritetici interprofessionali, promuovendo la creazione di un "sistema nazionale di formazione continua, progressivamente ordinato, non concorrenziale ma integrato".

Lo strumento operativo e il luogo di discussione e di intesa tra i diversi soggetti viene direttamente individuato nell'Osservatorio nazionale per la Formazione continua (istituito presso il Ministero del Lavoro e composto dalle Parti Sociali promotrici dei Fondi, dalle Regioni e dallo stesso Ministero, con l'Assistenza Tecnica dell'Isfol). Il ruolo dell'Osservatorio nazionale è stato recentemente precisato attraverso il dibattito avviato al suo interno: l'organismo, che dovrà definire le Linee guida generali in materia di Formazione continua, organizzerà i suoi lavori anche avvalendosi di Gruppi di lavoro concentrati su specifiche tematiche, per i quali sarà di volta in volta stabilita la composizione e l'agenda di lavoro. Anche i Gruppi di lavoro, così come il plenum, saranno assistiti dall'Isfol che provvederà ad istruire le sedute sia dal punto di vista organizzativo, sia da quello più propriamente tecnico – scientifico.

L'Accordo tripartito, dal canto suo, non ha tardato a produrre i suoi primi effetti: alcune amministrazioni regionali hanno già proceduto alla stipula di intese con i Fondi paritetici interprofessionali o, quanto meno, all'avvio dei necessari negoziati (in questo senso si segnalano la Campania, l'Emilia Romagna, la Toscana, il Veneto). L'obiettivo prioritario degli accordi di livello locale è l'armonizzazione delle rispettive programmazioni. In alcuni casi si prevede la costituzione di sedi specifiche (e permanenti) di confronto; nel caso della Toscana si sperimenta per la prima volta un'integrazione tra Fondi Paritetici e FSE: l'ultimo Avviso pubblico regionale che mette a bando le risorse comunitarie prevede infatti il finanziamento di Piani formativi composti nei quali, da un lato, i Fondi Paritetici provvederanno a sostenere la formazione dei lavoratori dipendenti, dall'altro, la Regione, sosterrà con il FSE le iniziative formative dei

titolari di impresa, dei lavoratori atipici, degli artigiani. Più ampie ancora sono le intese realizzate in Emilia Romagna e in Veneto dove, sull'esempio dell'Accordo tripartito, la collaborazione tra Regioni e Parti Sociali (e, quindi, con i Fondi Paritetici) si struttura organicamente, con la previsione di Tavoli permanenti finalizzati all'elaborazione strategica e programmatica, al coordinamento dei sistemi di monitoraggio, alle intese in materia di certificazione dei percorsi formativi e di accreditamento delle strutture erogatrici.

Procedono anche le iniziative del Ministero del Lavoro per il sostegno alla creazione di sistema nazionale di FC, in particolare per quanto riguarda la definizione delle regole per la fase "di regime" (si ricorda che il complesso delle norme su cui si basa attualmente l'attività dei Fondi è costituita dalle sintetiche previsioni istitutive e dalla regolamentazione della fase di start – up).

Un'importanza decisiva assume poi la strutturazione del sistema di monitoraggio delle attività dei Fondi paritetici (attualmente in fase di sperimentazione) affidati ad una task force Isfol – Italia Lavoro. In quest'ambito e attraverso il viatico dell'Osservatorio, potranno essere avviate anche le necessarie iniziative di integrazione tra il sistema di monitoraggio dei Fondi e i diversi sistemi regionali: un passaggio indispensabile in direzione di una integrazione effettiva così come auspicato dallo stesso Accordo tripartito. Imminente è infine l'avvio di quella "valutazione sull'operato dei Fondi interprofessionali" prevista dalla normativa istitutiva e posta anch'essa sotto la diretta responsabilità del Ministero.

4.5 Verso un sistema di apprendimento permanente

Ultima ma non minore tra le nuove proposte, il disegno di legge governativo sull'apprendimento permanente, approvato dal Consiglio dei Ministri. Il disegno di legge traccia per la prima volta un percorso verso la costruzione di un sistema di apprendimento permanente come diritto della persona, senza vincoli di età, condizione sociale e collocazione occupazionale, evidenziando i temi chiave (orientamento lungo il corso della vita, invecchiamento attivo, dispositivi di

certificazione e validazione delle competenze comunque e dovunque acquisite, ecc) per realizzare lo sviluppo di conoscenze e competenze in favore dell'occupazione, occupabilità e inclusione sociale. Una legge cornice, dunque, entro la quale iscrivere e consolidare i macro obiettivi cui tendono l'insieme delle riforme appena descritte:

- contrastare la dispersione scolastica e formativa delle giovani generazioni e favorire l'acquisizione di competenze chiave senza le quali risulta impossibile innestare successivi momenti di apprendimento lungo il corso della vita;
- rilanciare l'istruzione tecnica e professionale quale volano per coniugare sviluppo, innovazione e competitività;
- sviluppare una formazione tecnica superiore maggiormente stabile ma aderente ai fabbisogni espressi dalle tendenze di crescita economica dei territori.

Perché tali obiettivi assumano concretezza si devono misurare con una realtà dei fatti che sconta ancora rilevanti problemi di forte divario di qualità dei servizi e delle strutture formative nelle diverse aree del Paese, con una difficoltà marcata nella realizzazione di un lavoro di rete tra le istituzioni e gli attori e soggetti del sistema formativo.

In nuce le riforme tracciano un percorso necessario e fondante, tuttavia per molti versi gli aspetti procedurali e normativi sono solo appena accennati e dovranno essere sostenuti nei fatti da un forte lavoro di raccordo e di supporto perché dalle dichiarazioni di principio si arrivi ad una reale misurabilità dei risultati. Inoltre il percorso di riforma dovrebbe essere accompagnato da una linea costante di riflessione perché nell'innovare non si perdano gli aquis già conseguiti e non si disperda un significativo patrimonio di esperienze e di sperimentazioni.

4.6 I sistemi regionali per il successo formativo

4.6.1. Il governo del sistema

Il passaggio tra l'obbligo formativo (art. 68 della legge 144/1999), il diritto-dovere (legge 53/2003 e decreto 76/2005) e l'elevamento a 16 anni dell'obbligo di istruzione (legge 296/2006), appare segnato da discontinuità (il momento della scelta dopo il percorso unico, le concrete possibilità di passaggio tra i sistemi) e da continuità, la principale delle quali riguarda il comune obiettivo del successo formativo per tutti i giovani presenti sul territorio nazionale. In questa direzione è proseguito, nel corso dell'anno formativo 2005-06, il lavoro delle Amministrazioni regionali e provinciali, attraverso lo sviluppo degli strumenti informativi volti a censire ed individuare l'utenza fuori dai percorsi (anagrafi), la promozione di azioni di orientamento, lo sviluppo di attività di accompagnamento ad opera degli operatori dei Centri per l'Impiego.

Per quanto riguarda la *governance* del sistema, si sta assistendo, a partire dal 2003, alla elaborazione di leggi regionali finalizzate a regolamentare il sistema dell'education nell'ottica di un consolidamento dei sistemi regionali e di una precisa caratterizzazione delle scelte strategiche compiute in vista dell'assolvimento dell'obbligo formativo-diritto/dovere. Ad oggi, dispongono di una apposita legge le Regioni Emilia-Romagna, Toscana, la P.A. di Trento, la Lombardia, mentre sono in fase, più o meno avanzata, di dibattito interno finalizzato alla stesura del testo di legge la P.A. di Bolzano, Liguria, Veneto, Marche, Friuli Venezia Giulia, Campania e Piemonte.

Sotto il profilo delle attribuzioni delle competenze, il processo di revisione organizzativa interna ai diversi sistemi regionali si è realizzata nella direzione di un progressivo decentramento dei poteri verso le Province attraverso lo strumento della "delega".

Il governo dell'obbligo si è sviluppato anche nella direzione delle misure di sistema, con riferimento ai lavori sull'accreditamento delle strutture formative, sul riordino delle qualifiche professionali, sul riconoscimento dei crediti formativi e della certificazione delle competenze. Tali azioni, svolte (talvolta in modo

anticipatorio) a livello regionale, hanno un corrispettivo nelle attività che sono state promosse a livello nazionale, con l'apertura di tavoli di lavoro con tutte le componenti interessate del Paese e l'emanazione di normative per la costruzione di un sistema che favorisse il dialogo da un lato tra il mondo dell'istruzione, della formazione e del lavoro e dall'altro tra i diversi sistemi regionali⁶. Infine va segnalata l'attivazione di azioni di monitoraggio che appaiono la vera chiave di volta per la reale gestione del sistema.

A supporto delle azioni di governo si sviluppano i *sistemi informativi*. Questa connessione tra *governance* e sistemi di anagrafe dei giovani in obbligo merita una particolare attenzione perché può forse spiegare una apparente anomalia che da diverso tempo si registra nell'ambito del monitoraggio nazionale annualmente svolto dall'Isfol. La maggioranza delle Regioni del Centro-nord è dotata di un sistema anagrafico apparentemente funzionante, che presenta buoni strumenti tecnici e flussi informativi abbastanza stabili. Eppure il numero delle Amministrazioni in condizione di operare, a livello centrale, una chiara e veloce identificazione dei dispersi, appare meno elevato di quanto ci si aspetterebbe. Una prima spiegazione può risiedere nella localizzazione dei servizi di "recupero": è possibile che l'Amministrazione centrale non sia in condizione di compiere rapidamente una operazione che invece viene svolta a livello di singolo Centro per l'Impiego. Ma una seconda possibile spiegazione concerne le finalità per le quali le basi dati sono state costruite. In altri termini i sistemi informativi sono stati strutturati più nell'ottica di supportare la gestione amministrativa e finanziaria e la programmazione formativa che l'individuazione nominale dei dispersi.

Fatto sta che lo scarto tra i giovani censiti dai sistemi anagrafici rispetto al numero della popolazione residente evidenzia, per l'anno 2005, una differenza di circa 739.000 giovani; un numero ancora assai rilevante, anche se in progressiva diminuzione rispetto agli 854.000 del 2004 ed ai 986.000 del 2003.

⁶ Accordo del 15.1.2004 in Conferenza Stato-Regioni sugli standard minimi delle competenze di base per i percorsi sperimentali triennali; Accordo del 28.10.2004 in Conferenza Unificata sulla certificazione a validità nazionale finale e intermedia e il riconoscimento dei crediti maturati nei percorsi formativi per il passaggio tra sistemi formativi; Accordo delle Regioni del 24.11.2005 sul riconoscimento reciproco dei titoli in uscita dai percorsi ex Accordo del 19 giugno 2003; Accordo Stato-Regioni del 5.10.2006 per la definizione degli standard formativi minimi delle competenze tecnico professionali relative ai percorsi triennali sperimentali. Decreto Ministeriale del 20.12.2006 (MPI di concerto con il MLPS) di recepimento dell'Accordo sopraccitato.

Sotto il profilo regolamentare, il decreto lgs. n. 76/2005 sul diritto-dovere aveva previsto la creazione, presso il Ministero dell'Istruzione, di una anagrafe nazionale degli studenti che operasse il trattamento dei dati sui percorsi scolastici, formativi ed i apprendistato degli studenti dal primo anno della scuola primaria, interagendo con le basi dati regionali, nel frattempo trasformate in anagrafi regionali degli studenti (di fatto dai sei ai diciotto anni d'età). La proroga (con la legge 228/2006) a giugno 2008, dei termini per le modifiche al sopraccitato decreto 76 non condurrà prevedibilmente a modifiche sostanziali dell'art. 3 (che norma il sistema di anagrafe nazionale).

In tale cornice regolamentare, all'inizio del 2007, il Ministero della Pubblica Istruzione ha avviato con il Ministero del Lavoro, il Ministero per le Riforme e le innovazioni nella P.A., le rappresentanze di Regioni, Province e Comuni, un tavolo di lavoro finalizzato ad avviare le azioni per la costruzione di un sistema nazionale di anagrafe degli studenti collegato alle anagrafi regionali, come previsto dal decreto 76/2005.

Su un altro fronte, le azioni di orientamento promosse a livello territoriale risultano, per il periodo di riferimento, estremamente articolate e diversificate, andando dalle generiche azioni di natura promozionale ed informativa a quelle di orientamento realizzate sia presso i Centri di formazione professionale che nelle scuole. In particolare, si rileva un incremento di azioni di orientamento nell'ambito dei contesti educativi anche con una fattiva collaborazione dei SPI. Aumentano anche gli interventi di sostegno alle famiglie e di supporto all'integrazione sociale di giovani immigrati, attraverso azioni di alfabetizzazione e di orientamento alla scelte.

Sul fronte dell'apprendistato per il diritto-dovere, si registra ancora, per il 2005, una sostanziale stabilità del numero degli apprendisti, alla quale non si associa però una analoga crescita dell'offerta formativa per i giovani in obbligo. Su quasi 48 mila apprendisti adolescenti, i 7.560 che hanno partecipato alle attività formative rappresentano solo il 15,8% del totale; pertanto, una quota molto ridotta di minorenni è effettivamente inserita in attività formative. Si aggiunga che talora la partecipazione avviene solo per una parte della formazione obbligatoria e non per l'intero percorso di 240 ore annue.

Sotto il profilo normativo, l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere come definito dall'art. 48 del d.lgs. n. 276/03 ha finora ricevuto scarsa attenzione. Infatti, in nessun territorio è stata ancora definita una regolamentazione di tale istituto, almeno attraverso l'intesa con i Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione richiesta dal d.lgs. n. 276/03. Pertanto, ad oggi l'unico contratto di apprendistato per l'assunzione dei minori è quello disegnato dalla legge n. 196/97 e dal DPR n. 257/2000.

A chiusura di questa breve disamina, si può dire che le linee di sviluppo della lotta alla dispersione, accanto al lavoro sui sistemi informativi, riguardano prevalentemente la predisposizione di una offerta formativa in grado di favorire il successo formativo dei minori. In tal senso la varietà tipologica di interventi proposti dovrebbe permettere di aderire alle più diverse esigenze dell'utenza; d'altra parte giovani e famiglie vengono posti di fronte alla scelta tra una molteplicità di possibili segmenti formativi spesso difficilmente intelligibili e ciò richiama l'esigenza di azioni di orientamento ed accompagnamento alla scelta.

Infine, lo scoglio principale resta lo scarto tra le opportunità offerte al Centro-nord e al Sud, sia in termini occupazionali (in relazione all'offerta di lavoro che il tessuto imprenditoriale è in grado di offrire) che in termini di servizi. I servizi erogati al Sud, pur manifestando un miglioramento nell'ambito dei supporti offerti dai CPI, appaiono ancora largamente insufficienti sia sotto il profilo del livello (crescono, come si è visto, le azioni informative ma non il tutorato) che della qualità.

4.6.2. L'offerta di istruzione e formazione professionale iniziale

Per quanto riguarda l'offerta di istruzione e formazione professionale iniziale, esso si è andato strutturando in due ampi settori: quello secondo i percorsi sperimentali triennali sia pure con "varianti di composizione" all'interno dell'itinerario formativo e quello dei corsi al di fuori dell'Accordo quadro, sancito in sede di Conferenza unificata i brevi dei triennali, tradizionali o ad esaurimento; oppure di ragazzi appartenenti a categorie di svantaggio sociale ed handicap. Quest'ultimo settore è andato progressivamente riducendo la sua ampiezza a

favore del primo, tanto che gli allievi del settore “extra-accordo” sono appena un quinto (Tab. IV.1) rispetto ai ben più numerosi frequentanti la sperimentazione triennale. Il totale dei giovani in formazione raggiunge nell’ a.s. 2005/06 un valore consistente, pari a 123.280 allievi.

Tab. IV.1 – Partecipazione ai percorsi di formazione professionale per minori di 18 anni (a.s.f. 2005-2006)

<i>Regione</i>	<i>N° corsi secondo Accordo 19.6.2003</i>	<i>N° corsi extra Accordo</i>	<i>Totale corsi</i>	<i>N° allievi iscritti a inizio corso secondo Accordo 19.6.2003</i>	<i>N° allievi iscritti a inizio corso extra Accordo</i>	<i>Totale iscritti</i>
Piemonte	643	-	643	11.870	-	11.870
Valle d'Aosta	11	5	16	143	60	203
Lombardia	1249	401	1650	23.402	6.541	29.943
P.A. Bolzano	151	0	151	3.327	0	3.327
P.A. Trento	189	0	189	3.584	0	3.584
Veneto	837	0	837	14.332	0	14.332
Friuli Venezia Giulia	140	315	455	2.187	5.067	7.254
Liguria	107	55	162	1.860	799	2.659
Emilia Romagna	258	0	258	5.355	0	5.355
Toscana	327	0	327	6.049	1.796**	7.845
Umbria	24	18	42	279	758	1.037
Marche	22	49	71	417	726	1.143
Lazio	263	339	602	4.733	8.838	13.571
Abruzzo	86	134	220	1.443	2.115	3.558
Molise	1	-	1	12	-	12
Campania	295	0	295	4.315	0	4.315
Puglia	172	-	172	3.218	-	3.218
Basilicata	27	0	27	332	0	332
Calabria	15	0	15	270	0	270
Sicilia	335	0	335	4.940	0	4.940
Sardegna	358	0	358	4.512	0	4.512
Totale	5.510	1.316	6.826	96.580	26.700	123.280

* Il dato dei corsi di Bolzano è stato tratto dalla “Relazione annuale – ex lege 845/78, art.20 – Anno 2007”

** Il dato sugli iscritti è relativo agli iscritti ai corsi a dicembre 2005

Fonte: elaborazioni Isfol su dati regionali

I valori della partecipazione all’offerta formativa (secondo Accordo e non) finalizzata al rilascio di una qualifica presentano un’interessante risposta del territorio all’utilizzo del canale della formazione professionale che, nell’ambito di un ventaglio di offerta che va dai percorsi svolti in integrazione tra scuola e centri di formazione professionale a quelli realizzati interamente presso i CFP, ha costituito l’opzione scelta da 5 ragazzi su 100 tra i 14 e i 17 anni; su dieci ragazzi che si sono iscritti ad un percorso di istruzione professionale/formazione

professionale, due hanno optato per i corsi triennali, sebbene sperimentali e sorti da poco tempo. Per altro verso, le Regioni sono costantemente sollecitate a sviluppare un'adeguata offerta formativa per la richiesta esplicita, da parte delle imprese, di personale con qualifica professionale, come testimonia anche l'ultimo Rapporto Excelsior⁷, dove si evince che i nuovi assunti sono richiesti, in proporzione, più al "livello formazione professionale" che al "livello istruzione professionale". Da considerare, tra l'altro, che talvolta la scarsità di risorse economiche ha impedito ad alcune Regioni di soddisfare una domanda ancora più alta di questo tipo di offerta formativa.

Tab. IV.2 - Partecipazione ai percorsi ex Accordo 19.6.2003 per regione (a.s.f. 2006-2007).

<i>Regioni</i>	<i>Corsi</i>	<i>Iscritti</i>	<i>Var % allievi</i>
Piemonte	652	9.546	-19,6
Valle d'Aosta	16	186	30,1
Lombardia	1.524	30.123	28,7
Bolzano*	151	3.327	-
Trento	203	3.813	6,4
Veneto	905	15.844	10,5
Friuli Venezia Giulia	224	3.356	53,5
Liguria	124	2.289	23,1
Emilia Romagna	332	7.304	36,4
Toscana	579	11.797	95,0
Umbria	31	402	44,1
Marche	18	333	-20,1
Lazio	291	5.037	6,4
Abruzzo	34	594	-58,8
Molise	3	45	275
Campania	231	4.425	2,5
Puglia	196	3.508	9,0
Basilicata	31	438	31,9
Calabria**	25	375	-
Sicilia	380	6.295	27,4
Sardegna	142	1.773	-60,7
Nord	4.131	75.788	14,7
Centro	919	17.569	53,1
Sud e Isole	1.042	17.453	-8,3
Italia	6.092	110.810	14,7

* a.s. 2005/6.

** non è stato possibile calcolare le variazioni percentuali perché i dati sono incompleti.

Fonte: elaborazioni Isfol su dati Amministrazioni Regionali

⁷ Rapporto Excelsior 2007, Tavola 29, pag. 225.

La Tab. IV.2, relativa all' a.s. 2006/07, mette in evidenza la crescita percentuale nel numero di allievi dei percorsi ex Accordo 19.06.2003 rispetto all'anno scolastico precedente. A fronte di un 53,1% di incremento nel numero degli studenti al Centro e di un 14,7% al Nord, si riscontra tuttavia un calo nel Sud e nelle Isole (-8,3%), dovuto soprattutto alle realtà della Sardegna e dell'Abruzzo che hanno deciso di ridimensionare questo tipo di offerta formativa.

PAGINA BIANCA

Capitolo 5

Apprendistato:

una riforma da riformare

5.1. Il sistema scolastico ed universitario

Prosegue, seppure ad un ritmo molto più ridotto che negli anni precedenti, la crescita dell'occupazione in apprendistato, che nel 2006 arriva a sfiorare la cifra di 600.000 unità (tab. V.1). Probabilmente, continua a costituire un freno a tale crescita il mancato completamento della riforma promossa dal d.lgs. 276/03: infatti, il quadro dell'implementazione si presenta ancora a "macchia di leopardo" per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante; l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere rimane un istituto di fatto inesistente e quello per il conseguimento di un diploma è oggetto di sperimentazioni di portata ancora limitata.

Del resto, i primi dati tendenziali sul 2007, ancora insufficienti a dare indicazioni sull'andamento dell'occupazione, segnalano invece che tuttora il 52% dei contratti di apprendistato presenti in Italia fa riferimento al quadro normativo tracciato dalla legge n. 196/97 e non a quello del d.lgs. n. 276/03. Tale percentuale, inoltre, evidenzia scarsa variabilità fra le Regioni.

La consapevolezza della ancora ampia indisponibilità dei tre strumenti e delle criticità che si sono determinate nella sovrapposizione fra normative di ordine nazionale e regionale e discipline contrattuali è alla base della richiesta di revisione dell'apprendistato avanzata dalle organizzazioni datoriali e sindacali. Pertanto, nel quadro "Protocollo su previdenza, lavoro e competitività" sottoscritto nel luglio 2007 da Governo e parti sociali si è concordato di procedere ad una revisione della disciplina degli apprendistati d'intesa anche con le Regioni. Il collegato sul welfare alla legge finanziaria per il 2008 ha tradotto tale impegno

affidando al Governo la delega ad emanare un apposito decreto legislativo entro 12 mesi.

Tab. V.1 Occupazione in apprendistato per Regioni e aree geografiche

Regioni	2005	2006	2006/ 2005
Piemonte	45.038	44.394	-1,4
Valle d'Aosta	2.002	1.984	-0,9
Lombardia	99.753	108.597	8,9
Trentino A.A.	12.956	12.768	-1,5
<i>Prov. Bolzano</i>	<i>4.842</i>	<i>4.734</i>	<i>-2,2</i>
<i>Prov. Trento</i>	<i>8.114</i>	<i>8.033</i>	<i>-1,0</i>
Veneto	67.646	70.069	3,6
Friuli V.G.	12.518	12.730	1,7
Liguria	18.104	17.893	-1,2
Emilia Romagna	54.290	57.392	5,7
Toscana	50.835	47.954	-5,7
Umbria	14.146	14.857	5,0
Marche	19.860	26.130	31,6
Lazio	41.926	48.256	15,1
Abruzzo	14.129	13.744	-2,7
Molise	2.034	1.944	-4,4
Campania	20.463	21.650	5,8
Puglia	36.411	36.164	-0,7
Basilicata	3.057	3.244	6,1
Calabria	6.732	7.126	5,9
Sicilia	29.256	28.415	-2,9
Sardegna	13.376	14.129	5,6
Nord Ovest	164.898	172.868	4,8
Nord Est	147.410	152.958	3,8
Centro	126.767	137.196	8,2
Sud e Isole	125.457	126.415	0,8
ITALIA	564.532	589.437	4,4

Fonte: elaborazioni Isfol su dati INPS

Per comprendere le ragioni che hanno portato alla riapertura del confronto sull'apprendistato ancora prima che la riforma venisse messa a regime occorre esaminare in maniera approfondita il quadro dell'attuazione delle tre tipologie definite dal d.lgs. 276/03.

Rispetto all'**apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere** il quadro è sostanzialmente immutato rispetto allo scorso anno. Alcune Regioni hanno emanato leggi ampie di riforma del mercato del lavoro, nel cui ambito hanno fatto

riferimento a tutte e tre le tipologie di apprendistato previste dal d.lgs. 276/03; generalmente tali norme individuano alcuni principi generali e rimandano poi a successivi atti di regolamentazione da adottarsi con provvedimenti di Giunta. Qualche amministrazione ha invece definito provvedimenti legislativi dedicati esclusivamente all'apprendistato, nel cui ambito pure hanno trovato definizione alcuni ulteriori elementi di regolamentazione dell'apprendistato per il diritto-dovere.

Tuttavia, in entrambi i casi citati mancano ancora quelle intese con i Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione necessarie a rendere utilizzabile tale tipologia di contratto di apprendistato secondo quanto previsto dall'art. 48 del d.lgs. 276/03.

Ciò non significa che i minori non siano assunti: le assunzioni continuano ad avvenire utilizzando il contratto di apprendistato ex l. 196/97, grazie alla deroga inserita nell'art. 47, comma 3, del d.lgs. 276/03 che fa salva la disciplina precedente fino ad avvenuta regolamentazione delle nuove tipologie.

Oggi, a seguito dell'elevamento a 16 anni dell'età di ingresso al lavoro, la disciplina dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere come definita dall'art. 48 del d.lgs. 276/03 appare da rivedere: non solo per elevare l'età di ingresso e ridefinirne la durata in relazione all'obbligo formativo e evitando di creare una eccessiva concorrenza da parte dell'apprendistato professionalizzante, ma anche e soprattutto per la necessità di identificare una modalità più efficace per dare risposta al diritto alla formazione di questi adolescenti. Infatti, nonostante sia già istituito l'obbligo di formazione per gli apprendisti minori anche se assunti nel quadro della legge 196/97, la partecipazione alle attività formative resta residuale: nel 2005 ha preso parte agli interventi il 15,8% dei minori in apprendistato. Si aggiunga che talora la partecipazione dei minori avviene solo per una parte della formazione obbligatoria.

Purtroppo, l'attenzione degli attori sembra invece rivolta in via esclusiva all'apprendistato professionalizzante e, se pure nella delega al governo ci sono spazi per la revisione di parti dell'art. 48, certo non si rinvia ad un ridisegno complessivo di questo contratto formativo per i minori.

La sperimentazione promossa dal Ministero del Lavoro per favorire l'introduzione dell'**apprendistato per il conseguimento di un diploma o di un**

titolo di alta formazione è ancora in corso, anche se in forte ritardo rispetto ai tempi previsti di attuazione che ne prevedono in ogni caso la conclusione entro giugno del 2008.

L'offerta formativa erogata prevede, al momento, il finanziamento di 69 corsi specifici per gruppi di apprendisti, accanto ad un certo numero di inserimenti in percorsi già presenti nell'offerta delle strutture formative. La maggior parte degli interventi riguarda percorsi finalizzati al conseguimento di master universitari di I e II livello (58); si tratta dell'offerta che ha riscosso il maggior interesse da parte delle imprese visto che consente di selezionare i migliori laureati, che vengono inseriti in ulteriori percorsi di alta formazione progettati in risposta a esigenze specifiche delle imprese stesse. Il numero complessivo di apprendisti finora coinvolti nella sperimentazione ammonta a circa 880 unità, volume d'utenza non lontano dalla soglia dei mille apprendisti prevista come obiettivo finale dal Ministero del lavoro.

Dopo una fase di avvio estremamente lunga, per la difficoltà di far emergere e di conciliare le esigenze delle imprese di costruire alcune professionalità specifiche in stretto raccordo con le università, con le possibilità organizzative e realizzative delle università stesse, sembra che gli attori chiave dei sistemi territoriali concordino nel ritenere che tale strumento può effettivamente avviare e consolidare un quadro di relazioni fra sistema produttivo e università, funzionale all'innovazione e allo sviluppo dei sistemi economici. Pertanto, mentre è in chiusura l'attuale fase di sperimentazione, se ne preannuncia una seconda su scala più ampia, da realizzarsi nel quadro della prossima programmazione, che dovrebbe coinvolgere nuovi territori (anche le Regioni meridionali) e nuovi segmenti del sistema formativo: ad esempio, per l'acquisizione del diploma secondario o in collegamento con l'istruzione tecnico-professionale superiore.

Le maggiori criticità relative all'attuazione della riforma dell'apprendistato disegnata dal d.lgs. 276/03 si concentrano sull'**apprendistato professionalizzante**, ossia la tipologia che, delle tre, è stata oggetto di un maggior numero di regolamentazioni da parte delle Regioni (cfr. Fig. V.1) e di disciplina in pressoché tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro rinnovati negli ultimi anni. Come detto in precedenza, non è impossibile pensare che tali criticità abbiano

contribuito al rallentamento della crescita della stessa occupazione in apprendistato.

Fig. V.1 – La regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante sul territorio

<i>Attuazione legislativa completa</i>	Piemonte, Provincia di Bolzano, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Marche, Lazio, Puglia, Sardegna
<i>Attuazione legislativa ma in attesa degli atti di regolamentazione</i>	Lombardia, Provincia di Trento, Umbria, Basilicata
<i>Attuazione per via sperimentale</i>	Valle d'Aosta, Provincia di Trento, Veneto, Liguria, Abruzzo, Campania
<i>Sperimentazioni limitate a settori specifici</i>	Lombardia, Umbria, Sicilia

L'ultimo monitoraggio sull'apprendistato realizzato dall'Isfol ha messo a confronto le discipline regionali su aspetti specifici, quali:

- procedure di assunzione e definizione del piano formativo individuale;
- definizione dei profili formativi;
- determinazione degli elementi minimi per la formazione formale: durata, responsabilità della formazione, articolazione della formazione formale e modalità di svolgimento della formazione esterna;
- requisiti per la realizzazione della formazione formale in impresa;
- definizione e ruolo della formazione non formale;
- caratteristiche e formazione del tutor aziendale;
- modalità di certificazione.

In relazione agli stessi elementi è stata realizzata una analisi comparativa delle discipline dell'apprendistato professionalizzante contenute nei circa 80 contratti collettivi rinnovati a livello nazionale dopo il 2003.

Il confronto ha messo in evidenza che le regolamentazioni regionali e le discipline contrattuali, pur muovendosi tutte nel quadro del d.lgs. 276/03, seguono direttrici spesso non coincidenti e in qualche caso evidentemente divergenti; si riscontrano numerose sovrapposizioni tra le due fonti, quella regionale e quella contrattuale, anche come conseguenza della scarsa chiarezza della norma nazionale. Pertanto, si rileva una diffusa incertezza applicativa da parte delle imprese.

La differenza più significativa fra le regolamentazioni regionali riguarda un aspetto strategico, ossia la responsabilità delle imprese e delle istituzioni nell'erogare e finanziare la formazione formale per gli apprendisti. In alcune regolamentazioni tale responsabilità è attribuita al soggetto pubblico che predispone l'offerta formativa e, se questa è insufficiente, l'impresa è esentata dall'erogare la formazione formale (modello legge 196/97); in altri casi la responsabilità è sempre e comunque dell'impresa che, in mancanza di un'offerta formativa pubblica, deve attivarsi per erogare o far erogare la formazione.

La stessa definizione di «formazione formale» trova declinazioni differenti nelle varie regioni e nei contratti: ad esempio, tutti i contratti collettivi contemplano l'affiancamento on the job come modalità di realizzazione della formazione formale, mentre le Regioni sembrano compatte nell'escluderlo.

È impensabile che convivano sul territorio modelli così diversi a partire da un'unica norma nazionale ed è sentita una esigenza di chiarificazione ed omogeneizzazione che chiama in causa un'azione più forte di regia a livello centrale, senza negare la possibilità di individuare modelli organizzativi anche diversi sul territorio. Inoltre, è forte la richiesta di prevedere modelli nazionali di formazione per quelle aziende con sedi dislocate su tutto il territorio, che devono poter contare su una gestione unitaria della formazione per i propri apprendisti.

Oggi solo una quota di giovani assunti come apprendisti riceve effettivamente una formazione esterna all'azienda, programmata e finanziata con risorse pubbliche: i dati più aggiornati riferiti al 2005 parlano del 20,4%, ossia un apprendista su cinque è coinvolto in attività di formazione esterna. Mancano dati sulla formazione attivata all'interno delle imprese, anche perché nello stesso anno la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante, con la possibilità di realizzare la formazione all'interno delle imprese, era ancora in via di definizione o di prima attuazione.

In ogni caso la struttura stessa del sistema produttivo italiano, caratterizzato da imprese di dimensione "micro" per le quali sarebbe impossibile affrontare i costi di un percorso formativo individuale per il proprio apprendista, afferma la necessità della presenza di un'offerta pubblica di formazione. Tuttavia, l'esperienza degli ultimi anni nella costruzione dei sistemi territoriali di

formazione per l'apprendistato ha evidenziato la presenza di alcune criticità di ordine organizzativo e qualitativo, prima ancora che finanziario; infatti, la formazione erogata all'esterno è spesso considerata di scarsa qualità, perché manca un riferimento consolidato, quale potrebbe essere un sistema nazionale di standard che specifichi gli output da raggiungere e le relative modalità di verifica.

Ma soprattutto, il sistema di formazione per l'apprendistato soffre della mancanza di risorse, per cui solo il 20% degli apprendisti accede alla formazione, creando anche una forte disparità fra le imprese. La possibilità di realizzare parte della formazione all'interno dell'impresa (presumibilmente per le imprese di dimensioni maggiori) riduce la domanda di formazione e quindi il costo di un sistema pubblico dell'offerta, ma allo stesso tempo il nuovo apprendistato professionalizzante per funzionare ha bisogno che siano attivati una serie di supporti all'impresa che consentano di rendere efficaci gli strumenti per la formazione: servizi per la definizione dei piani formativi o per la verifica di congruità rispetto ai profili formativi, per il monitoraggio e il controllo della formazione in azienda, per il rilascio dei libretti formativi. Si aggiunga che dai primi dati per il 2006 sembra che le imprese che dichiarano la capacità formativa per erogare la formazione all'interno rappresentino al momento una quota molto contenuta.

Pertanto, il sistema di apprendistato ha bisogno di poter disporre di una dotazione finanziaria molto più ampia di quella attuale, e stabile. Infatti, fino ad oggi il sistema è stato finanziato con interventi annuali operati in sede di legge finanziaria, mentre un processo di crescita e consolidamento del sistema, che consenta di coinvolgere in percorsi formativi di qualità tutti gli apprendisti assunti, può svilupparsi solo a partire dalla definizione di un meccanismo stabile di finanziamento.

PAGINA BIANCA

Capitolo 6

La qualità del sistema formativo italiano

6.1. Accredimento ed efficacia del sistema della formazione professionale

L'Accreditamento rappresenta uno dei principali meccanismi di garanzia della qualità delle sedi formative. Il DM166/2001, che ne ha regolamentato l'introduzione in Italia, ha rappresentato per le amministrazioni locali uno strumento che ha fatto emergere la consistenza quantitativa e le caratteristiche dei soggetti in grado di *erogare interventi di formazione*. Tuttavia nel corso dei sei anni della sua attuazione sono emerse anche delle criticità che vanno superate per assicurare il miglioramento continuo dell'offerta formativa, in risposta all'evoluzione della domanda sociale, dei fabbisogni formativi del territorio e dello scenario politico istituzionale.

La tab. VI.1 mostra il quadro delle sedi accreditate, disaggregate per regione, nel 2006 e nel 2007. Il dato del 2007 indica chiaramente la presenza di un quadro di riferimento composito: le sedi accreditate sul territorio nazionale risultano pari a 8.454, a fronte delle 9.449 sedi registrate nell'aprile del 2006; la distribuzione territoriale delle sedi evidenzia una maggiore concentrazione in aree dell'obiettivo 3 (5.881) rispetto alle aree obiettivo 1 (2.573), coerentemente con il potenziale bacino di utenza dell'offerta formativa. Il confronto dei dati tra le due annualità evidenzia che nel 2007 in Italia si è registrato un decremento di circa 1000 sedi accreditate⁸.

In linea generale si può asserire che sull'universo degli enti accreditati agiscono molteplici fattori: il completamento delle visite di controllo ha comportato, in alcuni casi, la revoca dell'accREDITAMENTO; una generale rivisitazione dei sistemi di accREDITAMENTO attraverso l'introduzione di requisiti maggiormente orientati

⁸ La flessione del dato nazionale risente in particolare della diminuzione delle sedi accreditate nella Regione Sicilia che da 2.479 nel 2006 scendono a 1.312 nel 2007; tale decremento è avvenuto a seguito della rivisitazione del dispositivo regionale e del rafforzamento del sistema degli *audit*.

all'efficacia e, quindi più selettivi (ciò ha comportato la ripresentazione della domanda di accreditamento da parte di alcuni enti); il vincolo di una scadenza temporale per l'accREDITAMENTO (presente in alcuni dispositivi regionali) che ha comportato il rinnovo della domanda di accREDITAMENTO da parte degli enti.

**Tab. VI.1 - Sedi accreditate nelle Regioni e Province autonome. Valori assoluti.
Dati aggiornati al 30-04-2006 e al 28-02-2007**

Regioni e Province autonome	n. sedi accreditate (val. ass.)	
	2006	2007
Abruzzo	241	236
Basilicata	140	164
Calabria	497	100
Campania	343	244
Emilia Romagna	285	267
Friuli Venezia Giulia	56	47
Lazio	880	875
Liguria	137	136
Lombardia	955	1079
Marche	337	375
Molise	29	20
P.A. Bolzano	138	142
P.A. Trento	108	110
Piemonte	741	788
Puglia	264	642
Sardegna ¹	123	91 ¹
Sicilia	2.479	1312
Toscana	1.077	1070
Umbria	108	219
Valle d'Aosta	29	29
Veneto	482	508
Totale obiettivo 3	5.574	5.881
Totale obiettivo 1	3.875	2.573
Totale Italia	9.449	8.454

¹Regione Sardegna dati al 31/10/2006)

Fonte: Elaborazione Isfol su dati regionali e PA

Le macrotipologie che hanno visto una maggiore concentrazione di accreditamenti sono state la formazione superiore e la formazione continua: i dati relativi a queste due filiere evidenziano come gli organismi abbiano teso ad accreditare le proprie sedi su entrambe le macrotipologie. Diversa la consistenza quantitativa delle sedi accreditate per l'obbligo formativo che tendono a flettere in modo significativo rispetto alle altre due macrotipologie. Nella lettura del dato si deve tener conto che i requisiti previsti per tale macrotipologia presentano

standard più stringenti rispetto alla formazione continua e alla formazione superiore.

In riferimento al numero degli *organismi* accreditati, il totale è pari a 6.336, di cui 4.278 nell'Obiettivo 3 e 2.058 nell'Obiettivo 1; per quanto riguarda la loro composizione rispetto alle sedi, i dati mostrano chiaramente che sul territorio nazionale sono presenti in maniera prevalente (nel 87,6% dei casi) organismi monosede, mentre residuali appaiono le percentuali relative agli organismi con due sedi operative (6,9%) e con più di due sedi (5,5%). Il panorama dell'offerta formativa in Italia è, quindi, costituito da organismi che coincidono con la sede operativa. Tale dato offre una risposta a quelle regioni che nel processo di ridefinizione del proprio sistema, hanno avviato una riflessione sull'oggetto dell'accREDITAMENTO e sostiene la scelta di quelle regioni che hanno optato per l'organismo quale destinatario e titolare dell'accREDITAMENTO.

Durante gli ultimi sei anni l'evoluzione dei dispositivi regionali di accREDITAMENTO ha permesso un progressivo affinamento degli stessi rispetto alle esigenze territoriali, in un'ottica di miglioramento continuo, determinando – al tempo stesso – un significativo allontanamento tra i diversi sistemi, sia dal punto di vista procedurale, sia nella architettura dei requisiti richiesti.

Questa notevole variabilità tra i sistemi ha dato luogo ad una progressiva "autoreferenzialità" dei dispositivi, evidenziando ulteriormente le distanze tra i sistemi di accREDITAMENTO delle regioni dell'obiettivo 1 da quelle dell'obiettivo 3.

Al fine di innalzare l'impatto dell'accREDITAMENTO sulla qualità dell'offerta formativa del sistema paese, il Ministero del Lavoro e il Coordinamento delle Regioni e Province autonome hanno avviato nel corso del 2006 un'attività di riflessione sull'esperienza intercorsa, con l'obiettivo di pervenire ad una rivisitazione del DM 166/2001 attraverso la definizione di un nuovo sistema di accREDITAMENTO.

Il nuovo sistema di accREDITAMENTO si spinge nella direzione dell'innalzamento costante della qualità del sistema formativo attraverso l'individuazione di un set minimo di fattori in grado di garantire un livello base di qualità dell'offerta formativa condivisibile da tutte le amministrazioni regionali e provinciali. Inoltre, durante la programmazione 2000-2006, è emersa la necessità di condividere

obiettivi e strategia generale del nuovo sistema attraverso un metodo cooperativo tra Regioni e PA, e tra queste e il governo centrale⁹. Tale metodo di lavoro si differenzia fortemente da quello che ha caratterizzato la definizione del DM 166/01 ed è coerente con il nuovo assetto costituzionale che, con la riforma del Titolo V, delega alle Regioni e alle Province autonome la regolamentazione della formazione professionale.

Per la definizione del nuovo sistema di accreditamento è stato costituito un gruppo tecnico *ad hoc* che ha visto la partecipazione di Isfol, Tecnostruttura e tutte le Regioni e Province autonome da cui è scaturita la proposta di definizione del nuovo sistema di accreditamento, approvata dalla Commissione Istruzione, Lavoro, Innovazione e Ricerca della Conferenza delle Regioni e Province autonome il 5 luglio 2007. Successivamente è stato istituito presso il Ministero del Lavoro un tavolo istituzionale cui partecipano, oltre alle Regioni e alle Province autonome, il Ministero della Pubblica Istruzione, il Ministero dell'Università e della Ricerca, le Parti sociali con l'obiettivo di esaminare la proposta.

I principi che hanno ispirato la definizione del nuovo sistema di accreditamento sono:

1. *Il lifelong learning*: garantisce il diritto individuale di accesso permanente alle competenze nello spazio globale in termini di accesso a servizi formativi integrati e caratterizzati da un continuum della loro qualità di performance. In tal senso, emerge la necessità di ripensare l'innalzamento della qualità dell'offerta formativa a partire dalla centralità del cittadino/utente di formazione.
2. *La centralità del mantenimento dei requisiti e dell'efficacia delle visite di audit*: l'introduzione di tale principio comporta il passaggio da una modalità di controllo episodica e concentrata in specifici momenti, verso una modalità di attuazione di *audit* continuativa nel tempo e strategica per la garanzia di servizi di qualità. Tale approccio comporta un progressivo superamento del controllo relativo ad adempimenti formali e rilancia il ruolo della pubblica

⁹ In tale senso, la scelta metodologica è stata quella di definire e condividere una cornice di riferimento comune, nell'ambito della quale ciascun contesto regionale potesse sviluppare un proprio sistema di accreditamento coniugando livelli minimi nazionali condivisi con declinazioni operative regionali. A tal fine il metodo di lavoro ha fatto propria la prassi dell'*open method of co-ordination* consolidata nell'azione comunitaria, laddove le materie su cui si intende incidere rientrano nella piena competenza degli stati membri. Tale metodo di lavoro risulta coerente con il mutato assetto costituzionale in seguito alla riforma del Titolo V.

amministrazione quale garante dei livelli delle prestazioni da assicurare ai cittadini che fruiscono dei servizi formativi erogati da soggetti accreditati.

3. *Semplificazione ed accertabilità dei requisiti:* pur considerando la piena autonomia da parte di ciascuna Regione e Provincia autonoma nel regolare le procedure di accreditamento secondo le specifiche caratteristiche del proprio dispositivo, è indispensabile che tali procedure siano coerenti con l'operatività dell'azione amministrativa.
4. *Integrazione e sinergia nei controlli:* il presente principio risponde all'esigenza di sviluppare i dispositivi locali in sinergia con gli altri strumenti di governo e di controllo degli interventi formativi, in primis quelli previsti per la gestione del FSE.

La definizione di un nuovo sistema di accreditamento rappresenta un importante punto di svolta nella crescita della qualità dell'offerta formativa finanziata a condizione che vengano chiaramente definite le modalità, gli strumenti e i tempi, sia della contestualizzazione dei principi guida all'interno dei diversi sistemi regionali, sia del necessario raccordo tra i diversi sistemi regionali di accreditamento, compresa la condivisione del patrimonio informativo, e di questi con altri sistemi di accreditamento. Resta infine come questione aperta il tema relativo alle competenze degli operatori della Formazione professionale attualmente valutati in termini di credenziali¹⁰, in attesa degli esiti del tavolo nazionale sulla certificazione delle competenze.

6.2. Le risorse umane della formazione professionale

L'ultimo periodo di programmazione dei fondi comunitari (2000-06) si è distinto per un investimento ulteriore nella direzione dello sviluppo del sistema formativo italiano che ne ha incentivato importanti e diffuse trasformazioni. In particolare, la leva dell'accredimento delle sedi formative ed orientative ha

¹⁰ Le credenziali sono l'insieme delle informazioni sulla propria esperienza professionale e sulla formazione conseguita dimostrate attraverso autocertificazione.

contribuito a ridefinirne i confini, attraverso l'inclusione di nuovi soggetti e la concomitante selezione dei preesistenti fondata pressoché esclusivamente su alcuni importanti requisiti-soglia di natura strutturale.

Sul piano funzionale, al contrario, si è registrata una situazione di sostanziale stallo nel dibattito sulla regolamentazione dei profili operativi e di competenza degli operatori. È evidente come una debole attenzione alle risorse umane rischi di depotenziare l'intero disegno strategico sotteso al dispositivo di accreditamento, ossia il riadeguamento delle offerte rispetto al quadro mutato della domanda sociale ed istituzionale. Pertanto, all'alba del nuovo ciclo di programmazione - ed in una fase in cui praticamente tutte le Regioni sono in procinto di avviare l'accREDITAMENTO "di seconda generazione" - appare necessario tenere desta l'attenzione su questo tema, a partire da un aggiornamento sistematico di conoscenze e riflessioni su caratteristiche e tendenze in atto fra gli operatori del sistema formativo.

Nel corso degli ultimi anni si è assistito ad un'importante e sistematica evoluzione del profilo socio-anagrafico di base delle risorse umane della FP. Questo processo è apparso più accentuato nelle componenti del sistema formativo italiano maggiormente orientate all'innovazione e alla qualità dei processi e dei prodotti formativi. Ciò ha contribuito a limitare, sebbene per via indiretta, un fenomeno sui cui si è molto riflettuto con preoccupazione nel corso degli anni: l'obsolescenza delle competenze delle generazioni più anziane dei formatori indotta da una crescente complessità della domanda sociale ed istituzionale. Di fatto, lo sviluppo più recente del sistema sembra promuovere *spontaneamente* il necessario e più volte auspicato ricambio generazionale dei formatori della FP, anche in assenza di un *turn-over* pilotato del personale.

Esso, probabilmente, va letto soprattutto come il portato della modificazione dei confini del sistema indotto dal varo dell'accREDITAMENTO, che ha prodotto contemporaneamente forme di selezione e di inclusione di tradizionali e nuovi attori ed organizzazioni¹¹. Ciò sembra dar luogo ad un deciso rallentamento – se

¹¹ I primi risultati della rilevazione effettuata dall'Isfol nel 2007 tenderebbero ad escludere che i fenomeni descritti nel presente contributo possano essere ascritti esclusivamente a nuovi erogatori di servizi di FP (Onlus piuttosto che imprese o università), giacché modificazioni di segno analogo sembrano potersi rilevare anche nel segmento storico ricaduto nel campione (CFP pubblici ed ex legge 40). Emerge, al contrario, un

non proprio ad un'inversione di tendenza – del processo di invecchiamento dei formatori. Attualmente, l'età media di questo gruppo professionale sembra attestarsi su valori medi (43 anni circa) analoghi o anche inferiori a quanto rilevato nelle precedenti esperienze di monitoraggio (43,5 anni nella rilevazione del 2002; 43,2 in quella del 2004). In particolare, l'età media dei formatori intervistati risulta significativamente più contenuta fra le formatrici (40 anni circa) rispetto ai colleghi di sesso opposto (45 anni circa).

A questi processi di ordine anagrafico si associano altri aspetti rilevanti, *in primis* una dinamica storicamente inedita per ciò che concerne la composizione di genere dei formatori, che sembrerebbe evidenziare la novità storica di un tendenziale “sorpasso” della componente femminile su quella maschile, soprattutto fra le giovani leve del sistema¹². Ciò costituirebbe un'ulteriore tappa di avvicinamento di questo segmento al comparto dell'*education*, dove si è da più tempo stratificata una elevata femminilizzazione della professione.

Le rilevazioni condotte dall'Isfol sul tema delle risorse umane della FP segnalano ormai da tempo una relazione diretta fra fattori di ordine anagrafico e capitale di competenza dei formatori. In particolare, emerge come le formatrici – tipicamente più giovani e rappresentate fra le nuove leve - presentino di norma titoli di studio più elevati, cui sembra però associarsi un quadro inverso nel caso della formazione in servizio.

In riferimento alla formazione di base si evidenzia un'incidenza particolarmente elevata della componente dei laureati, che ormai pare attestarsi intorno al 60% dei casi. Di converso, i titoli di studio inferiori – soprattutto quelli meno qualificati – occuperebbero una quota tendenzialmente marginale. Da sottolineare infine che la situazione più virtuosa sembra registrarsi fra le formatrici e nelle aree del Centro-Italia (Tab. VI.2).

generale abbassamento dell'anzianità delle organizzazioni ricadute nel campione, che è in media di 21 anni contro i 26 del 2002, e con un 20% circa delle sedi operative che opera nella FP da meno di 5 anni, quota nettamente inferiore (10,5%) nel 2002. Ciò testimonierebbe in via indiretta un certo fenomeno di ricambio dei soggetti erogatori.

¹² È bene precisare, infatti, che il dato sulla composizione di genere si riferisce agli intervistati ricaduti nel campione di riferimento e non alla popolazione generale. Riteniamo, tuttavia, possibile inferire considerazioni piuttosto attendibili sull'universo di riferimento, quanto meno sul piano tendenziale. Va considerato che è la prima volta che in rilevazioni campionarie Isfol (condotte con i medesimi criteri) le formatrici risultano maggioritarie anche nel campione: erano il 44,6% nel 2002 ed il 48,9% nel 2004 (con un *trend* incrementale che, pertanto, sembrava già precludere ad un imminente “sorpasso”).

Tab. VI.2 – Livelli d’istruzione dei formatori della FP in Italia, per sesso e ripartizione geografica. Valori %. Anno 2006

Livello di istruzione	Totale	Sesso		Ripartizione geografica			
		M	F	N-O	N-E	C	M
obbligo, qualifica	3,5	5,0	2,2	5,0	3,4	2,3	2,9
diploma	35,8	40,3	32,1	39,6	35,3	31,5	35,1
laurea	60,7	54,7	65,7	55,5	61,3	66,2	62,0
Base	1532	715	81	402	468	216	45

Fonte: Isfol

Nella fase attuale risalta soprattutto l’incremento consistente e repentino della componente dei laureati, i quali – e si tratta di un’ulteriore novità storica in aggiunta alla femminilizzazione – risulterebbero per la prima volta visibilmente maggioritari nella popolazione di riferimento. Se si considera che l’ultimo periodo considerato dalla serie storica (2006) si distingue per una presenza esclusiva di enti accreditati (trattandosi di un requisito ormai obbligatorio ovunque) si può ipotizzare che l’implementazione generalizzata del dispositivo di accreditamento possa aver impresso un’accelerazione all’innalzamento dei livelli d’istruzione dei formatori¹³.

Per quanto concerne la formazione in servizio si evidenzia che il 60% circa dei formatori dichiara di aver fruito di una qualche opportunità di questo tipo. I valori medi risultano piuttosto elevati, con circa 13 corsi per ciascun caso esaminato. Al contempo, però, bisogna osservare come nel rimanente 40% non si evidenzia alcuna esperienza in merito).

Tale quota risulta peraltro visibilmente superiore alla rilevazione condotta nel 2002 (26,3%), e ciò potrebbe attestare che nell’attuale sistema di formazione professionale le competenze risultanti da percorsi di formazione specialistica possano essere relativamente più deboli rispetto alla fase di *start-up* dell’accREDITamento. Tuttavia, ciò appare piuttosto comprensibile in

¹³ In questo senso, è superfluo precisare che la quota di laureati risulta particolarmente consistente nelle coorti più giovani di formatori. In particolare, l’incidenza più elevata si rileva fra le leve successive al 2001, in cui circa 3 casi di formatori su 4 (73,6%) risultano laureati (a fronte del 65,8% relativo al quinquennio precedente).

considerazione della minore anzianità professionale rilevabile nella situazione attuale (13 anni circa, a fronte dei 16 rilevati nel 2002 e nel 2004).

Se, approfondendo ulteriormente il dato, si correla la formazione in servizio con l'estensione della carriera professionale si evidenzia che – fra coloro i quali hanno segnalato esperienze di formazione formatori - ben il 20% circa dei casi ha fruito al massimo di 1 corso ogni 4 anni di servizio e che il 30% di 1 corso ogni 3 anni; in definitiva, la quota di chi ha fruito di meno di 1 corso ogni anno di servizio risulta del tutto maggioritaria (62,7%) anche limitatamente ai casi in cui si dichiarava una qualche opportunità in tal senso.

Sembrano così delinearsi due modelli di capitale di competenza caratterizzati su base territoriale, in cui le regioni settentrionali paiono evidenziare una maggiore propensione nella valorizzazione delle competenze specialistiche ed esperienziali, contrariamente a quanto accade nel resto del Paese, ed in special modo nelle regioni meridionali, in cui risultano meglio distribuite le competenze di base. Sul piano delle differenze di genere, al contrario, il capitale di competenza delle formatrici appare più completo ed equilibrato, giacché alla situazione più virtuosa riscontrata per la formazione in servizio si associa - come già osservato - una condizione analoga per il livello d'istruzione.

6.3. L'orientamento come strumento per la qualità: nuove sperimentazioni.

In uno scenario caratterizzato da rapidi mutamenti e da una instabilità della durata della prestazione lavorativa, ed in una prospettiva di apprendimento permanente, l'orientamento assume una rilevanza strategica non solo per l'accompagnamento dei percorsi formativi dei giovani ma anche come politica attiva del lavoro; in base a questa consapevolezza l'Isfol si è impegnato su due versanti: da un lato ha elaborato delle pratiche orientative dedicate con l'intenzione di realizzare dei percorsi di orientamento capaci di rispondere alle esigenze professionali dei diversi target che afferiscono ai centri per l'impiego ed alle strutture orientative pubbliche e private, dall'altro ha operato secondo un approccio territoriale stratificato a più livelli (Regioni, Province, Comunità locali)

per far diventare queste pratiche elementi stabili dell'offerta orientativa. Questa filiera di attività è stata avviata per sviluppare dei percorsi di orientamento che si ponessero come un *modello operativo* di riferimento per le strutture erogatrici di interventi orientativi, recependo sia le sollecitazioni dei diversi contesti d'intervento sia la domanda diversificata degli utenti.

L'impegno è stato rivolto alla definizione e alla diffusione di una cultura comune e condivisa che potesse condurre ad una modellizzazione, sperimentazione e messa a regime di percorsi modulati in rapporto alle diverse tipologie di utenti (giovani, adulti, donne, immigrati) e ai diversi ambiti (scuola, formazione professionale, università, lavoro) che connotano il *milieu* sociale dei destinatari per contribuire ad un efficace incontro tra domanda e offerta di orientamento.

Le attività sono state sviluppate coinvolgendo – sin dalla fase di progettazione – i diversi contesti organizzativi (regioni, province, comuni, strutture pubbliche e private) che si occupano di orientamento mettendo in risalto la necessità di attivare una rete attiva e plurale tra le strutture coinvolte

Un primo percorso, *PassoallaPratica*, è stato progettato con l'intento di facilitare il processo di scelta formativa professionale di studenti in uscita dal sistema scolastico. Il percorso si pone come obiettivo quello di promuovere e potenziare le competenze auto-orientative del giovane cercando di mettere a fuoco le diverse risorse e gli stili di azione più utili a supportare la riflessione decisionale sul proprio progetto futuro.

La sperimentazione del percorso *Passoallapratica*, che ha coinvolto molte scuole e diverse strutture territoriali appartenenti a diverse realtà regionali, è stata condotta complessivamente su 112 soggetti di cui 32 maschi e 80 femmine, di età compresa tra i 17 e i 23 anni e provenienti da tutti i principali indirizzi di scuola secondaria.

La motivazione principale che ha indotto i soggetti verso il percorso è quella di voler conoscere e capire le proprie possibilità future (41,7%). Il 27,2% dei soggetti dichiara, invece, di voler acquisire maggiore consapevolezza delle proprie capacità personali, il 16,5% di volere maggiori informazioni sulle

opportunità formative e professionali, il 7,8% di volere definire il proprio percorso di crescita futura, il 3,9% di volere un aiuto in un momento di crisi.

Dai risultati è emerso che il percorso *PassoallaPratica* ha consentito ai giovani di aumentare le conoscenze relativamente a se stessi, al mondo circostante e alle relazioni e alle rappresentazioni dell'ambiente sociale e professionale di riferimento favorendo in tal modo lo sviluppo di una consapevolezza e di una progettualità che consente la maturazione di scelte ponderate e personali.

Il percorso *Passoallapratice* in virtù della sua originalità e flessibilità è stato adottato a regime in diversi Centri per l'impiego italiani e in molte strutture dedicate di orientamento dislocati su tutto il territorio nazionale. L'integrazione tra momenti meno strutturati (colloqui) e momenti più standardizzati (strumenti psicometrici) rende il percorso trasferibile ad altri contesti, ad esempio quello della formazione professionale, ed estendibile a giovani di diversa età.

Nel tentativo di favorire un'azione determinata in vista di eliminare le disparità fra uomini e donne in materia di occupazione e permettere una migliore conciliazione della vita professionale e personale è stato concepito un percorso di consulenza orientativa, *in.la.v.*, che ha come *focus* tematico la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Si tratta di un percorso per donne e uomini dalla diversa provenienza socio-professionale in cui viene dedicata una particolare attenzione alla dimensione di genere dei destinatari e alla loro ricerca di equilibrio tra i differenti ambiti di vita. All'interno di questa cornice concettuale assumono rilevanza due aspetti nella messa a punto della pratica. Il primo considera la persona in una posizione attiva ed imprenditiva di se stessa. L'altro aspetto riguarda l'alternanza nel percorso di momenti individuali e di gruppo, modalità che favorisce quell'aspetto formativo che l'orientamento di carriera cerca di promuovere attraverso un lavoro a livello comportamentale e di modifica di atteggiamento. La finalità orientativa di questo percorso è tale in quanto informa, forma e sostiene le azioni di progettazione o ri-progettazione professionale riviste con una maggiore consapevolezza sulle proprie modalità di conciliazione.

La sperimentazione ha visto il coinvolgimento di 28 consulenti di orientamento, appartenenti a 36 strutture italiane, 13 *tutor* che hanno monitorato tutto il processo di lavoro e 73 utenti, con un'età media di 37,2 anni, in prevalenza femmine

(87,7%) e provenienti dalle diverse aree geografiche del Paese. Per quanto riguarda lo stato civile degli utenti il 54,8% risulta coniugato, il 21% nubile, il 9,7% separato, l'8,1% celibe, il 3,2% divorziato. Rispetto alla condizione lavorativa poco più della metà, il 51,61% risulta essere disoccupato, il 30,6% occupato, il 9,7% inoccupato, mentre l'8,1% dei soggetti hanno indicato la voce altro.

Strettamente correlata alla sperimentazione del percorso *in.la.v.* è stata la valutazione del percorso stesso, articolata con modalità (questionari, interviste e *focus-group*) ed obiettivi diversi. Le indicazioni dei consulenti, il monitoraggio sistematico da parte del gruppo di ricerca e, insieme, la valutazione dell'efficacia e del gradimento da parte dell'utenza hanno evidenziato coerenza interna, funzionalità rispetto agli obiettivi e validità dell'ipotesi di lavoro.

Il bisogno di poter valutare l'efficacia e l'efficienza delle attività orientative anche per poter rendicontare l'impiego di risorse e di fondi pubblici è stato il motore che ha sorretto e sostenuto l'ideazione e la sperimentazione di una pratica di valutazione delle azioni di orientamento. Se, infatti negli ultimi tempi, si è registrato un importante investimento verso la tematica da parte degli ambienti di ricerca e/o accademici, non si riscontrano adeguate ricadute negli ambienti operativi, dove, di contro, le pratiche valutative risultano poco diffuse, per non dire poco conosciute, al punto che gli enti di orientamento dichiarano di effettuare raramente procedure valutative basate su protocolli fondati scientificamente.

Partendo da tali assunti culturali il lavoro è stato finalizzato alla messa a punto e alla sperimentazione di alcuni strumenti che, validati sul territorio, nella realtà dei servizi, potessero sostenere il lavoro dei professionisti di orientamento. Il ruolo strategico che viene ad assumere la fase di analisi della domanda e la carenza di strumenti lamentata dagli operatori del settore, ha sollecitato un primo approfondimento specifico di questa problematica e la messa a punto di un *kit* di 10 schede finalizzato a fornire indicazioni metodologiche per la gestione del primo momento di impatto con l'utente. Il *kit* tiene conto anche della specificità del contesto organizzativo all'interno del quale il professionista opera (scuola, centri per l'impiego, servizi dedicati, etc.). Le schede sono di agile consultazione, pensate per un ventaglio molto ampio di figure professionali e offrono

suggerimenti metodologici ed elementi di attenzione per operare sul campo. A seguito di questa prima fase è stato elaborato un approccio metodologico alla valutazione dell'azione specialistica di orientamento a partire dall'individuazione e condivisione di una serie di descrittori del processo di consulenza. Successivamente è stato messo a punto uno strumento operativo da utilizzare nei servizi in modo autonomo per una verifica e un monitoraggio delle azioni di consulenza.

È stato così messo a punto, sperimentato e validato sull'intero territorio nazionale (circa 60 strutture territoriali tra Cpi, servizi comunali e provinciali, strutture dedicate, enti di formazione, 700 operatori e 1000 utenti di percorsi di consulenza orientativa) lo strumento Val.Ori (Valutazione orientamento). Il questionario, la cui validità e attendibilità risultano, dall'analisi dei dati, ottimali, è funzionale alla raccolta di un'insieme di informazioni relative alla gestione di percorsi di consulenza specialistica di orientamento.

In conclusione è possibile sostenere che questo lavoro di indagine e sperimentazione concorre al perseguimento di obiettivi diversi: in primo luogo fornisce un contributo allo sviluppo della cultura della valutazione, in secondo luogo si propone di offrire una riflessione ragionata per arrivare a circoscrivere il contenuto peculiare di un'azione di consulenza orientativa anche in vista di messa a punto di *standard* di riferimento, infine mette a disposizione dei servizi strumenti standardizzati e validati. Rappresenta, in altre parole, un modo per qualificare azioni e organizzazioni e contribuire allo sviluppo della valutazione nel campo dell'orientamento. Estendendo la riflessione a tutti i lavori di messa a punto e sperimentazione di percorsi e pratiche di orientamento validati sul territorio, il ricorso a modelli e strumenti condivisi favorisce il processo di sistematizzazione, di diffusione e di sedimentazione delle esperienze d'eccellenza.

6.4. Gli standard di certificazione delle competenze in un Sistema Nazionale

In seguito al processo di Consultazione tra gli Stati Membri in tema di *European Qualifications Framework* (EQF), il 5 settembre 2006 è stata presentata dalla

Commissione Europea una Proposta di Raccomandazione¹⁴ per la realizzazione di un Quadro Europeo che dovrebbe essere approvato entro l'anno. Nel corso del 2007 la maggior parte dei paesi europei ha dato avvio allo sviluppo di *Quadri nazionali* all'interno di scelte legislative e procedure che tenessero conto del dibattito tra gli *stakeholders*, delle opzioni di natura tecnica, delle politiche nazionali inquadrabili nelle politiche più generali di *lifelong learning*. All'interno della Proposta EQF, il *Quadro nazionale* viene visto come "...uno strumento di classificazione secondo una serie di criteri basati sul raggiungimento di livelli di apprendimento specifici. Esso mira a integrare e coordinare i sottosistemi nazionali delle Qualifiche e dei Titoli e a migliorare la trasparenza, l'accessibilità, la progressione e la qualità delle Qualifiche e dei Titoli rispetto al mercato del lavoro e alla società civile".

Coerentemente con tale impostazione nel corso del 2006¹⁵, all'interno del dibattito istituzionale e sociale del nostro paese, si è andata progressivamente rafforzando l'idea che lo sviluppo e l'implementazione di un *Framework nazionale di riferimento* per i sistemi educazione-formazione-lavoro, rappresenti una priorità da perseguire. L'obiettivo condiviso tra gli *stakeholders* è da una parte quello di valorizzare le esperienze realizzate finora a livello nazionale e regionale dalle istituzioni e dalle parti sociali, dall'altra di prefigurare lo sviluppo di tali esperienze nel quadro dei principi e degli strumenti adottati dall'EQF, nella prospettiva di costruire sistemi coerenti con le esigenze di una società inclusiva, coesa e competitiva nello spazio europeo.

Nel nostro paese, le istituzioni hanno avviato nel corso degli ultimi anni molte azioni di riforma ma per realizzare una nuova politica di LLL centrata sui bisogni di qualificazione degli individui e dell'economia, proiettata nella dimensione europea, è necessario creare i presupposti giuridico-normativi, e dotarsi di quelle "infrastrutture" e "dispositivi di sistema" che le rendano possibili ed effettive.

In questo nuovo scenario, che trova nella costruzione di sistemi di standard e certificazione delle competenze un forte indirizzo di azione politica dei prossimi anni, nel Settembre 2006, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha promosso la costituzione di un "Tavolo Unico Nazionale" volto a definire e

¹⁴ COM (2006) 479 final

¹⁵ Accordo del 5 Ottobre 2006.

implementare un sistema nazionale di standard professionali, di certificazione e formativi. Il tavolo oltre il Ministero del Lavoro vede coinvolti il Ministero della pubblica istruzione, il Ministero dell'università e della ricerca, il Coordinamento delle regioni, le Regioni e le Parti Sociali.

L'evoluzione delle tappe del confronto in tema di standard e certificazione tra i soggetti istituzionali e sociali è stata in questi anni contraddistinta da forti elementi di continuità ed a partire da quanto già consolidato a partire dal 2000 tra le Istituzioni di livello nazionale e regionale e le Parti sociali, nei lavori promossi nell'ambito del Tavolo Nazionale sono stati condivisi prioritariamente alcuni principi per la definizione del Quadro nazionale di standard e certificazione, in particolare è stato ribadito di:

- promuovere la condivisione di un impianto comune per la piena valorizzazione dei diversi contributi in questi anni realizzati sul tema;
- individuare standard minimi funzionali al contempo, a definire un quadro nazionale unico di riferimento, e a salvaguardare le specifiche identità, nel rispetto della complessa articolazione delle competenze istituzionali;
- distinguere, nell'ambito del Quadro nazionale tra *standard professionali, standard formativi e standard relativi ai processi di riconoscimento e certificazione*, al fine di rendere più efficaci le risposte di "sistema" ai complessi e crescenti fabbisogni dei cittadini;
- tener conto simultaneamente alle codifiche utilizzate per l'analisi economica e statistica sul piano nazionale
- sviluppare al contempo i principi e i criteri promossi in sede europea relativamente agli ambiti e ai risultati dell'apprendimento in contesti formali, informali, non formali, alla validazione e riconoscimento dell'esperienza di lavoro, al sistema di accumulazione e trasferimento dei crediti (ECVET) nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale, in coerenza e complementarietà con il sistema dei crediti universitari (ECTS).

Proprio tenendo in considerazione tali indicazioni, nel corso del 2007, è stata avviata una prima azione di ricognizione delle prassi istituzionali e sociali in tema di standard e certificazione realizzate in questi ultimi anni nel nostro paese.

Il percorso condiviso nell'ambito del Tavolo ha dato priorità ad un approfondimento di quanto realizzato nell'ambito degli standard professionali, come prima tappa di un processo che porti alla costruzione di un framework nazionale. Il lavoro procederà per settori, a partire da quelli dove risulta un maggior consolidato e dove risulti maggiormente significativo il livello di innovazione tecnica, organizzativa ed economica. Il framework, oltre allo standard professionale, prevede successivamente anche la realizzazione degli standard formativi e degli standard di certificazione. Proprio questi ultimi vengono considerati infatti lo strumento utile a fornire le necessarie integrazioni di sistema e ad alimentare una nuova domanda e una nuova offerta di formazione più attenta ai nuovi bisogni dell'economia e della società.

Sul piano operativo la prima ricognizione ha permesso di censire circa 30 repertori (rispetto al primo obiettivo di ricognizione di standard o figure professionali a vario livello definite) di cui: 2 repertori realizzati per fini statistici, 12 realizzati da istituzioni nazionali e regionali, 13 repertori realizzati dalla Parti Sociali, da agenzie e istituti di ricerca, 3 repertori di carattere nazionale realizzati da altri Paesi Europei. Nei 30 repertori esaminati sono descritte e rappresentate circa 1700 figure/profili professionali. Si tratta ovviamente di un numero destinato a ridursi drasticamente, sia perché molti repertori trattano le stesse figure/profili, sia perché a fronte di denominazioni parzialmente diverse si riscontrano contenuti analoghi.

Questo lavoro di definizione degli standard professionali, che dà significativamente avvio ad un processo nazionale di costruzione del framework su standard e certificazione, rappresenta il primo step di un percorso teso a valorizzare quanto realizzato e consolidato sul tema, e a favorire un percorso innovativo che punti da una parte a definire un sistema di certificazione in cui ogni cittadino e lavoratore abbia l'opportunità di vedersi riconosciute le competenze acquisite e dall'altra a promuovere un sistema

formativo di qualità ed un offerta di formazione coerente con le aspettative europee.

6.5. Modelli di qualità dei Centri di formazione professionale

La verifica e lo sviluppo della qualità dell'offerta formativa sta diventando una questione sempre più centrale nelle politiche per la formazione professionale.

A livello nazionale la diffusione dei dispositivi di certificazione e l'introduzione per legge dell'accreditamento delle strutture formative sono i segnali di una crescente attenzione verso questa tematica.

Allo scopo di esaminare nel dettaglio la questione della gestione dei sistemi qualità nella formazione professionale, è da poco stata conclusa una ricerca sul campo¹⁶ nella quale sono state rilevate le opinioni di un campione¹⁷ significativo di soggetti operanti nel settore e sono stati analizzati alcuni casi emblematici. L'obiettivo principale di tale indagine era quello di individuare i principali modelli/strumenti di gestione e/o valutazione della qualità applicati dalle strutture formative e di verificarne l'impatto organizzativo e il miglioramento delle soluzioni pedagogico-didattiche.

Da questa ricerca emergono alcuni dati che mostrano come il rapporto dei Centri di formazione professionale con l'approccio alla qualità, intesa nella sue varie espressioni organizzative, relazionali, tecniche e formative, tradotta in sistemi formalizzati di gestione (come l'Accreditamento regionale regolato dal DM 166/2001 o le norme di assicurazione qualità quali le ISO) o realizzata attraverso dispositivi di autovalutazione (come quello definito dall'*European Foundation for Quality Management* ovvero il modello Cedefop/Isfol¹⁸, ecc.) sia una realtà complessa, che si è evoluta nel corso del tempo e si diversifica sensibilmente in relazione alla utilizzazione che i Centri fanno dei sistemi qualità

¹⁶Isfol, Enaip, *I Modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano*, Roma, 2007 (I libri del Fondo Sociale Europeo), in corso di pubblicazione.

¹⁷ Per selezionare le Sedi presso le quali raccogliere i dati, si è fatto ricorso ad un campione per quote, composto da 400 Centri, estratti dalle 1375 Sedi operative censite nel *Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia*.

¹⁸Isfol, *Guida all'autovalutazione per le strutture scolastiche e formative*, Roma, 2006 (I libri del Fondo Sociale Europeo).

come opportunità di trasformare e migliorare l'assetto della sede, le relazioni interne e le sinergie con il contesto.

La certificazione secondo le norme ISO è la pratica di gran lunga più adottata, con un incremento significativo del 25 punti percentuali di Centri che adottano questo approccio rispetto ad una precedente rilevazione¹⁹, a testimonianza dell'efficacia riconosciuta ed anche di una certa complementarità tra le norme e l'accreditamento. Nel Nord la certificazione è diffusa nella quasi totalità dei Centri di formazione, mentre nel Centro Italia si è riscontrato un forte recupero del ritardo degli anni scorsi, come anche nel Mezzogiorno, dove permangono alcune decine di centri che non hanno adottato alcun dispositivo di qualità.

Da segnalare invece l'interesse ancora marginale per altri dispositivi di controllo o gestione del sistema qualità. Infatti, i valori evidenziati nella tabella 1 inducono a pensare che una cultura manageriale della qualità non sia ancora radicata e diffusa tra gli organismi di formazione.

Tab. VI.3 Distribuzione delle Sedi operative campionate per tipo di certificazione e aree geografiche (valori assoluti e percentuali)*

Tipo certificazione	Aree geografiche									
	Nord ovest		Nord est		Centro		Sud e Isole		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Si, classe ISO 9000	110	82,9	29	46,0	52	42,8	41	49,5	232	57,9
Si, EFQM	0	0,0	0	0,0	1	0,8	0	0,4	1	0,1
Si, altro	10	7,5	4	6,2	5	4,2	7	8,9	26	6,5
No, ma abbiamo in corso procedure	7	4,9	16	25,5	49	40,1	21	25,3	92	23,1
No	6	4,7	14	22,3	15	12,7	13	16,0	49	12,3
Totale dei casi validi	132	100,0	63	100,0	122	100,0	84	100,0	400	100,0

* Le percentuali sono calcolate sul totale dei casi validi per area geografica; la loro somma non è uguale a 100 perché era possibile più di una risposta.

Fonte: Ricerca Isfol-Enaip.

Le motivazioni che hanno indotto gli organismi di formazione a certificarsi sono molteplici ma non tra loro contrastanti. Si tratta di ragioni interne, quali il miglioramento dell'organizzazione della sede, la ridefinizione dei ruoli e delle responsabilità, il ridisegno ed il controllo dei processi fondamentali, la

¹⁹Quarto Rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia, Roma, Isfol, 2004 (I Libri del Fondo Sociale Europeo).

promozione delle buone prassi ed anche a ragioni esterne alla sede, come il miglioramento dell'immagine sociale dei servizi resi, la conquista di una nuova porzione di mercato, il consolidamento della fiducia del cliente. Da notare che la maggiore propensione a certificarsi l'hanno manifestata i Centri che hanno considerato il percorso di accesso come un'opportunità di cambiamento organizzativo.

Dell'approccio assicurazione qualità delle Iso sono anche valutate positivamente le verifiche interne, il riesame periodico e le verifiche ispettive, utilizzate da molte sedi come occasione di confronto interno ed esterno, come motore di miglioramento e strumento di elaborazione di una cultura della qualità.

Vi è anche da segnalare l'esigenza diffusa di "piegare" il sistema qualità delle norme ISO alle problematiche ed alle istanze proprie di ciascun Centro. Numerosi, infatti, sono i casi in cui sono state elaborate procedure o linee guida aggiuntive che riflettono la sensibilità dell'organismo di formazione e riguardano processi ed attività che hanno impatto immediato sui risultati formativi. Le sedi che hanno introdotto nel proprio sistema procedure facoltative non si sono limitate ad introdurne una sola. E' un dato che rafforza l'ipotesi dell'utilizzo del sistema qualità come opportunità "trasformativa": una volta che l'organismo ha colto il valore dell'approccio è disposto a scoprirne le potenzialità e tende ad utilizzarlo creativamente per presidiare più efficacemente l'organizzazione, valorizzandone le specificità.

Entrando nel merito degli effetti prodotti dalla gestione dei sistemi qualità sull'organizzazione della sede, si può notare che l'abbinamento "certificazione più accreditamento" produce in linea di massima un circolo virtuoso che consente di presidiare con efficacia le diverse aree organizzative, creando un valore aggiunto particolare per gli ambiti organizzativi che sono deputati alla "gestione della comunicazione", alla "trasparenza dei ruoli e delle responsabilità", alla "gestione dei processi".

Rispetto alla questione centrale relativa a "quanto l'adozione dei sistemi qualità abbia inciso sul miglioramento delle pratiche pedagogico-didattiche", la reazione degli intervistati è stata piuttosto incerta e modulata, anche in relazione alla condizione delle sedi certificate/accreditate o solo accreditate. Misurando questo

impatto rispetto al tempo complessivo che le sedi dedicano ad affrontare problematiche inerenti alla qualità dei processi formativi, la durata si distribuisce secondo una gerarchia interessante: al primo posto si situano problematiche di carattere valutativo, al secondo le tematiche relative alle modalità di insegnamento ed al terzo le questioni di ordine organizzativo.

Si può osservare che questa sequenza rivela una certa cultura diffusa nelle sedi di formazione, sia accreditate che certificate, secondo la quale è compito dei formatori dibattere i temi di carattere formativo, mettendo al secondo posto i problemi di tipo organizzativo che competono ad altri operatori e molto meno a coloro che sono responsabili dei processi di insegnamento/apprendimento, come se ci fosse un iato tra condizioni organizzative e processi comunicativo-relazionali.

Rispetto all'ipotesi della ricerca si può affermare che la gestione dei sistemi qualità, sia nella forma dell'accreditamento che in quella della certificazione, non sembra aver sviluppato nei formatori la consapevolezza dell'importanza della dimensione organizzativa, strettamente intrecciata alla dimensione pedagogico-didattica. Questo intreccio è forse più facilmente riscontrabile nei responsabili delle sedi, come si evidenzia nell'analisi dei casi, piuttosto che negli operatori.

Una conferma di questa incompleta contaminazione positiva della cultura pedagogico-didattica da parte dell'approccio gestione qualità negli operatori si ha analizzando con maggiore attenzione le tematiche discusse nelle riunioni dei docenti, come rappresentato nella Tab. VI.4. Il tema più discusso è quello dei risultati di apprendimento a cui viene dedicato il 14% del tempo, piuttosto che quello dei processi pedagogico-didattici (12,3% del tempo) o ancora dell'organizzazione delle attività (11,5%). Ciò induce a pensare che i formatori siano maggiormente predisposti a confrontarsi sulle conclusioni dei processi piuttosto che sui processi stessi, che richiedono una messa in gioco maggiore di se stessi e delle proprie scelte di insegnamento/apprendimento, un confronto sugli stili di apprendimento degli allievi, sulle relazioni vissute nella classe, sul *setting* adottato, ecc. L'aspetto della condivisione e della trasparenza delle scelte adottate, che è una caratteristica fondante dell'approccio qualità, non sembra essere diventato patrimonio dei formatori.

Tab. VI.4 – Distribuzione della gestione del tempo nelle riunioni (media e deviazione standard)

<i>Gestione tempo in riunioni équipe</i>	<i>Totale</i>	
	<i>Media</i>	<i>Dev. std.</i>
Personalizzazione percorsi	9,6	6,9
Metodologie didattiche	12,2	7,5
Ascolto famiglie	4,7	4,7
Interlocuzione società civile	8,0	5,4
<i>(Tot. Qualità dei processi formativi)</i>	<i>(34,5)</i>	
Controllo trasformazioni utenti	6,2	4,6
Valutazione risultati	14,0	7,8
Valutazione percorso	9,7	5,4
Metodi valutazione	7,8	3,9
<i>(Tot. Qualità risultati)</i>	<i>(37,7)</i>	
Aspetti logistici	7,7	5,5
Aspetti organizzativi	11,5	7,1
Gestione risorse economiche	8,6	6,5
<i>(Tot. Qualità organizzazione)</i>	<i>(27,8)</i>	
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	

Fonte: Ricerca Isfol-Enaip.

Ribadendo quanto già affermato, ossia che la gestione del sistema qualità crea un valore aggiunto sulle aree organizzative deputate alla comunicazione ed alla gestione dei processi e quindi produce un impatto positivo anche sui rapporti di insegnamento/apprendimento, si può tuttavia osservare che nelle sedi solo accreditate le problematiche con valenza pedagogico-didattica ricevono un'attenzione maggiore che nelle sedi certificate/accreditate. Si tratta di un dato interessante che sarebbe da approfondire ulteriormente, ma sul quale si può formulare, con qualche precauzione, l'ipotesi secondo la quale l'approccio certificazione introduce una "sensibilità aziendale" che, se non utilizzata intelligentemente e creativamente, rischia di penalizzare o, per meglio dire, non valorizzare quella cultura pedagogica che è patrimonio tradizionale della formazione professionale e che il sistema di accreditamento può rafforzare.

Altre due tematiche meritano di essere segnalate e di essere messe in relazione con la gestione dei sistemi qualità: "l'ascolto delle famiglie" e "l'interlocuzione

con la società civile”. Sono due argomenti che nelle riunioni dei formatori occupano un posto di secondo piano rispetto ad altri temi prima menzionati. Questa relativa marginalità è confermata sia dalle sedi solo accreditate che da quelle accreditate e certificate, entrando in contrasto con l’importanza che nel sistema di accreditamento è attribuita al contesto, ai rapporti con i soggetti sociali e produttivi, al lavoro di rete. Come se la cultura di molti formatori, che peraltro esprime la cultura del Centro di formazione, non avesse ancora pienamente assunto il modello di formazione professionale proposto dal sistema di accreditamento, nel quale si intende compiere una sintesi tra il mondo interno delle relazioni di apprendimento/insegnamento e il mondo esterno delle relazioni sociali e produttive.

Infine la strategia del miglioramento continuo, che è l’anima di tutti i sistemi di gestione della qualità, è praticata dalla quasi totalità dei centri di formazione (solo un 6% ne dichiara l’assenza dalla propria gestione). Il miglioramento è qui inteso come insieme di iniziative formalizzate, progettate ed attuate, che coinvolge gli aspetti organizzativi, relazionali e pedagogico-didattici, confermando un’idea per nulla scontata sulla necessità di mobilitare tutte le risorse dell’organizzazione, sia umane che economiche, tutti i processi, sia gestionali che formativi, se si vuole migliorare l’efficacia del servizio. Nel caso del miglioramento continuo si compie la sintesi che in altri contesti di attività era venuta meno, la sintesi tra organizzazione e formazione.

Si è qui menzionato ripetutamente la compresenza nello stesso Centro di formazione del dispositivo di accreditamento e di quello di assicurazione qualità delle ISO, due strategie, distinte per filosofia e strumenti, ma accomunate dalla finalità di gestire e migliorare la qualità dei processi, dei prodotti e delle risorse. Una questione cruciale che si è posta nella ricerca e che riflette un problema reale è la relazione tra i due sistemi: come i centri di formazione vivono questa doppia presenza? Quali relazioni i Centri hanno creato tra i due sistemi?

La risposta a queste domande non è univoca. I Centri hanno messo in campo modalità diverse e contrapposte per affrontare un problema che per alcuni si è configurato come opportunità di sinergie e di complementarità e per altri come ostacolo e come fonte di ridondanze e di appesantimenti.

La constatazione che si può formulare è che l'integrazione tra i due sistemi è possibile, vantaggiosa e migliora complessivamente la qualità dell'organizzazione nelle sue varie dimensioni. Questo intreccio ha successo ed attiva un circolo virtuoso di miglioramento complessivo se il Centro si accosta con interesse e disponibilità ai due sistemi.

6.6. Un modello per la valutazione della qualità

E' stato costruito negli anni scorsi un primo modello per valutare la qualità dei sistemi formativi regionali, condiviso in ogni suo passaggio con tutte le amministrazioni regionali e provinciali del centro-nord che gestiscono il FSE²⁰ e che ha visto coinvolti, a vario titolo, referenti tecnici della Commissione europea ed esperti del settore della formazione, all'interno di un Gruppo tecnico di lavoro nazionale coordinato dall'Isfol. Tale modello è stato inizialmente sperimentato in tre amministrazioni del Centro nord²⁰ (Regione Lombardia, Regione Valle d'Aosta, Provincia autonoma di Trento) e in due regioni del mezzogiorno²¹ (Regione Campania e Regione Sardegna). Successivamente, durante la fase di valutazione finale dei Programmi operativi regionali FSE 2000-2006, il modello è stato adottato in tutte le 14 Regioni e Province autonome del Centro nord²². Proprio da questo esercizio valutativo è emersa l'esigenza di approfondire una delle dimensioni del modello, riferita all'offerta formativa, in quanto quest'ultima ha mostrato una mediocre performance rispetto alle altre²³.

E' stato, quindi, elaborato con le stesse modalità partecipative, un secondo modello finalizzato alla valutazione della qualità dell'offerta formativa. Anche in

²⁰ Vedi in proposito Isfol, *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi. Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, Roma, Isfol, 2004 (I libri del Fondo sociale europeo).

²¹ Vedi in proposito Isfol, *Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in Obiettivo 1. Seconda sperimentazione in ambito regionale*, Roma, Isfol, 2005 (I libri del Fondo sociale europeo).

²² Vedi in proposito Isfol, *The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation. Executive Summary*, Roma, Isfol, 2006 (I libri del Fondo sociale europeo).

²³ Il modello originario identifica la qualità del sistema formativo come articolata in 7 dimensioni: rispondenza tra i documenti di programmazione ai fabbisogni del territorio; livello di integrazione tra le politiche, i sistemi ed i livelli di +; efficacia dei sistemi di comunicazione; efficienza dei sistemi di valutazione, monitoraggio e controllo; efficienza interna, attuativa e procedurale; qualità dell'offerta formativa; risultati e impatti.

questo caso, l'approccio metodologico adottato implica la scomposizione/articolazione di un evaluando complesso in variabili/fattori, per individuare solo successivamente una mappa di indicatori/descrittori. Nel caso specifico, la qualità dell'offerta formativa viene definita a partire dall'individuazione di alcuni macrofattori che aggregano, a loro volta, un certo numero di fattori.

In estrema sintesi, il modello si caratterizza come segue:

- si riferisce al sistema di formazione professionale territoriale e istituzionale (regionale e provinciale)²⁴;
- identifica la qualità dell'offerta formativa come articolata in 4 macrofattori:
 - 1) *assetto e configurazione del sistema di offerta*;
 - 2) *sistema di governo a supporto della qualificazione dell'offerta formativa*;
 - 3) *strutture e processi della progettazione ed erogazione ai destinatari finali*;
 - 4) *risultati*.
- prevede per ogni macrofattore un numero variabile di fattori, distinti in fattori generalisti (comuni alle diverse filiere di intervento formativo) e fattori specifici (riferiti solo ad alcune filiere di intervento e di destinatari finali);
- individua per ogni fattore un certo numero di indicatori, generalmente intesi come elementi informativi e descrittivi facilmente operazionabili (*misurabili e/o ricostruibili*).

Analizziamo in dettaglio le caratteristiche dei macrofattori..

Assetto e configurazione del sistema di offerta. Il Macrofattore 1 identifica una serie di elementi/variabili riferiti sia alla composizione dell'offerta formativa in termini di filiere e tipi di interventi, sia alla sua caratterizzazione in termini di destinatari finali coinvolti la cui presenza e consistenza viene ritenuta indicativa di una positiva qualità del sistema formativo. I fattori di tipo generalista declinano

²⁴ Si utilizza l'espressione offerta formativa riferendola esclusivamente alla componente di formazione professionale (ai sensi delle leggi 845/1978, 196/1997 e successive) intesa come politica attiva del lavoro e quella che all'interno del sistema di istruzione viene finanziata dal FSE.

operativamente una ipotesi di "sistema formativo di qualità" caratterizzato, dal punto di vista del suo assetto generale rispetto all'offerta:

- a) per la capacità di limitare i fenomeni di abbandono/dispersione (a prescindere dalla filiera e dai destinatari di riferimento);
- b) per la capacità di rispondere in maniera adeguata alla domanda di formazione espressa – in maniera più o meno diretta - dai destinatari finali degli interventi;
- c) per la coerenza tra l'articolazione dell'offerta (per filiere, tipi di interventi, regole di accesso, ecc.) e la configurazione per tipi-standard di possibili destinatari finali;
- d) per la diffusione di azioni e strumenti di sostegno all'operatività di reti territoriali miste finalizzate alla messa a disposizione di un'offerta formativa adeguata sotto il profilo quanti/qualitativo;
- e) per la capacità di informare adeguatamente il sistema degli attuatori/agenti delle politiche.

Sistema di governo a supporto della qualificazione dell'offerta formativa. Il Macrofattore 2 identifica un insieme di elementi/leve di varia natura (ovvero, nel modello, di fattori), i quali – promossi ed agiti dal livello istituzionale competente – sono in grado di condizionare positivamente la qualità dell'offerta formativa resa disponibile. Il macrofattore è composto quasi completamente da fattori di tipo generalista i quali declinano operativamente il concetto di qualità riferendolo in maniera prevalente, per quanto più o meno diretta, alla dimensione didattica degli interventi di formazione per come essa può essere favorita e incentivata a livello di sistema nel suo complesso. Nello specifico, sono cinque le modalità/ipotesi di riferimento adottate per dare contenuto a questo secondo macrofattore:

- a) presenza diffusa e mirata di azioni di accompagnamento e soprattutto di assistenza a strutture/sistemi;
- b) presidio sistematico e continuativo della dimensione didattica, di accesso e di sostegno all'apprendimento nell'ambito dei percorsi formativi attivati anche attraverso il supporto a ricerche/sperimentazioni e all'attività di organismi istituzionali dedicati;

c) diffusione di politiche specifiche di promozione della cultura e delle pratiche di valutazione esterna e di auto-valutazione degli organismi di formazione;

d) consistenza e articolazione qualitativa dell'attività di formazione formatori;

e) funzionamento del sistema istituzionale di governo a supporto della qualificazione dell'offerta ispirato a modelli di rete territoriale mista in grado di attivare e valorizzare i diversi attori del sistema formativo rilevanti a questo proposito (istituzioni, organismi di formazione, istituti scolastici, centri di ricerca, università,);

f) presenza di sistemi territoriali integrati di orientamento.

Il fatto che il macrofattore sia articolato, come già sottolineato, quasi esclusivamente in fattori di tipo generalista evidenzia l'importanza diffusa e trasversale a tutte le filiere/destinatari del tema al quale esso si riferisce: si tratta di una importanza che trova una declinazione in modo diverso per ciascuna filiera/destinatario, ma che è elemento portante e centrale (per quanto di non agevole ricostruzione) della qualità di un sistema formativo territoriale.

Strutture e processi della progettazione ed erogazione ai destinatari finali. Il Macrofattore 3 identifica un insieme di elementi che fanno riferimento – in maniera più o meno diretta - alle modalità di presidio del *ciclo di vita* delle azioni formative da parte degli organismi di formazione (pubblici e privati) erogatori finali. Si tratta di un numero limitato di fattori riferiti in maniera sostanzialmente equivalente sia alla totalità delle filiere/destinatari proposti sia ad alcuni di essi in maniera specifica. In generale, i fattori proposti si riferiscono ad un sistema ritenuto “di qualità” nel caso in cui:

a) la progettazione dell'offerta è sostenuta – a livello micro - dall'impiego sistematico di dispositivi di ricostruzione della domanda o del fabbisogno di conoscenze e competenze;

b) le proposte progettuali candidate al finanziamento sono di elevato profilo qualitativo/di merito (con particolare riferimento a quelle di alta formazione, formazione continua e rivolte alle fasce deboli);

c) gli interventi in corso di realizzazione presentano un profilo attuativo altrettanto elevato e positivo;

d) gli organismi di formazione (attuatori) curano l'erogazione delle attività attraverso la messa a disposizione di ruoli/figure specifiche dedicate al sostegno all'apprendimento e - in seconda battuta - alla progettazione.

Dal punto di vista delle filiere/destinatari sono l'alta formazione, la formazione continua e la formazione per le fasce deboli ad essere interessate in maniera più estesa dai fattori proposti. Si tratta di fattori che si riferiscono a due snodi attuativi particolarmente delicati e significativi per le tre filiere/destinatari citati: la ricostruzione della domanda e dei bisogni formativi e la qualità della progettazione, che si collocano nelle fasi iniziali del ciclo di vita degli interventi.

Risultati. Il Macrofattore 4 fa riferimento ad un ambito molto vasto ma cruciale di elementi riconducibili alla qualità di un (buon) sistema di formazione professionale. Essi sono definibili nei termini di *conseguenze* del funzionamento del sistema sui destinatari diretti degli interventi (apprendimenti, ecc.) e - in seconda battuta - sui contesti territoriali pertinenti. Nello specifico, i fattori proposti focalizzano alcuni ambiti ormai consolidati, ma non per questo di agevole operazionalizzazione, nei quali si articolano i *risultati* del funzionamento ordinario di un sistema formativo territoriale, ovvero:

a) l'inserimento occupazionale (lordo) dei formati, rilevante soprattutto per la formazione in ingresso e in generale per gli interventi rivolti ai non occupati oppure a fasce caratterizzate da particolare vulnerabilità sul mercato del lavoro;;

b) il successo dei formati, ovvero il tasso di cui alla lettera precedente incrementato del tasso dei rientri/ingressi in formazione (prioritario soprattutto per gli adulti);

c) i livelli di apprendimento raggiunti dai formati a fine attività;

d) il tasso di conclusione - da parte dei destinatari che hanno iniziato l'intervento - del percorso formativo intrapreso;

e) la soddisfazione per l'esperienza formativa vissuta espressa innanzitutto dai destinatari diretti degli interventi, ma anche dai docenti,

dai referenti del sistema produttivo e in generale dal sistema di attori volta a volta rilevante.

Si tratta, come evidente, di fattori molto ampi e comprensivi ciascuno di elementi/variabili articolati e differenziati innanzitutto per filiera/destinatario. Il modello così come descritto, è stato condiviso nella sua interezza dal Gruppo tecnico di lavoro e sono in corso le prime sperimentazioni a livello regionale per testarne l'applicabilità.

Capitolo 7

Gli esiti occupazionali

7.1. Gli esiti occupazionali dei percorsi formativi

Un indicatore cruciale della qualità dei percorsi formativi consiste nella loro capacità di garantire l'occupabilità di coloro che li frequentano. Si riportano pertanto in questo capitolo i risultati di alcune indagini condotte dall'Isfol riguardo agli esiti occupazionali di alcuni interventi svolti negli ultimi anni a livello nazionale o riguardanti un'area particolarmente sensibile a questa problematica come l'Italia meridionale.

7.1.1 Gli esiti degli interventi cofinanziati dalle regioni del Mezzogiorno tramite il Fondo Sociale Europeo

Questa indagine ha riguardato gli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità conclusi tra luglio 2003 e luglio 2004 e cofinanziati dal FSE nelle regioni del Mezzogiorno.

Si tratta prevalentemente di interventi di tipo tradizionale, essenzialmente corsi di formazione, che prevedono perlopiù una fase d'aula seguita da uno stage presso aziende o enti; i corsi sono gratuiti e spesso danno luogo ad un piccolo rimborso o ad una borsa di studio; la maggior parte dei corsi non rilascia qualifica o diploma ma solo un attestato di frequenza o un attestato di frequenza con profitto²⁵.

²⁵ Scarsa incidenza hanno, invece, tipologie d'intervento più innovative come i percorsi integrati, gli incentivi individuali alla formazione e le *work experiences*.

Pressoché tutte le regioni, inoltre, hanno finanziato interventi di post-obbligo formativo e post-diploma e progetti di Ifts²⁶.

Le caratteristiche dei destinatari raggiunti dall'offerta oggetto di indagine non trovano corrispondenza con quelle della popolazione residente nelle regioni Obiettivo 1 ma riflettono, invece, le caratteristiche di categorie di persone che, soprattutto nelle regioni meridionali, presentano una forte difficoltà d'inserimento occupazionale o sono addirittura a rischio di esclusione sociale. I destinatari che hanno concluso gli interventi, infatti, sono per lo più donne (due terzi del totale), in prevalenza di età compresa tra i 20 e i 34 anni (ben oltre i due terzi del totale) ed in possesso di diploma di scuola secondaria superiore (due terzi del totale); inoltre, meno della metà di essi ha avuto esperienze di lavoro precedenti all'intervento e circa la metà è costituita da persone che si dichiarano essere disoccupate di lunga durata.

Si tratta dunque di persone che hanno già sperimentato difficoltà di inserimento di lavoro e che ripongono forti aspettative nei confronti degli interventi per modificare la loro condizione occupazionale. I giudizi sugli interventi espressi al momento dell'intervista mostrano tuttavia come tali aspettative, a posteriori, siano state ampiamente disattese. Infatti, pur valutando molto favorevolmente sia il corso che lo stage, sia per quanto riguarda la professionalità e la disponibilità dei docenti e dei tutor e sia per quanto concerne la qualità delle attrezzature, e pur trovando coerente l'attività di stage con quella del corso in aula, i partecipanti esprimono giudizi molto negativi sull'utilità dell'intervento ai fini dell'occupazione e sull'assistenza post attività²⁷.

Il quadro complessivo che emerge dall'indagine riflette le enormi difficoltà di inserimento occupazionale nel Mezzogiorno. A distanza di dodici mesi dalla conclusione degli interventi solo uno su cinque (20,6%) dei destinatari coinvolti dichiara di essere occupato; la situazione, tuttavia, è abbastanza differenziata da

²⁶ A parte questi tratti comuni, tuttavia, le scelte di policy delle singole regioni effettuate nel periodo di riferimento dell'indagine risultano essere state abbastanza diverse tra loro, in coerenza con le specificità dei mercati del lavoro regionali e le caratteristiche dell'offerta formativa potenziale.

²⁷ L'indagine mostra comunque che, al termine dell'intervento, solo il 47,5% dei destinatari conclusi dichiara di aver cercato attivamente lavoro alla fine dell'intervento. Interventi finalizzati all'occupabilità non vengono dunque sempre accompagnati da uno sforzo pronto e adeguato da parte dei loro destinatari diretto a spendere in tempi rapidi le competenze acquisite nel percorso formativo.

regione a regione: in Sardegna il tasso di inserimento occupazionale a dodici mesi raggiunge il 32,2%, in Molise il 24,2%, in Puglia il 21,7%, in Campania il 19,9%, in Basilicata il 16,8% e in Sicilia il 16,3% (Tab. VII.1).

Tabella VII.1 – Tassi d’inserimento a 12 mesi per regioni degli interventi conclusi tra il luglio 2003 e il luglio 2004 (val. %)

Regione	Tasso d’inserimento occupazionale lordo (1)	Tasso di inserimento e reinserimento in istruzione e formazione (2)	Tasso di successo (3)	Tasso di inserimento coerente (calcolato sul totale di destinatari conclusi) (4)
Basilicata	16,8	6,1	22,8	5,2
Campania	19,9	18,3	38,2	8,1
Molise	24,2	39,7	63,9	9,5
Puglia	21,7	16,8	38,5	7,7
Sardegna	32,2	8,3	40,5	14,6
Sicilia	16,3	18,7	35,1	6,4
<i>Totale</i>	<i>20,6</i>	<i>16,2</i>	<i>36,8</i>	<i>7,9</i>

(1) Il tasso d’inserimento occupazionale lordo è uguale al rapporto tra il numero di destinatari che si dichiarano occupati a dodici mesi dalla chiusura dell’intervento sul totale dei destinatari.

(2) Il tasso di inserimento e reinserimento in istruzione e formazione è uguale al rapporto tra il numero di destinatari che si dichiarano impegnati in studi o in formazione sul totale dei destinatari.

(3) Il tasso di successo è la somma del tasso di inserimento occupazionale lordo e del tasso di inserimento e reinserimento nell’istruzione e formazione.

(4) Il tasso d’inserimento occupazionale coerente è pari al rapporto tra il numero dei destinatari che a dodici mesi dalla chiusura dell’intervento dichiara di avere un’occupazione coerente con i contenuti dell’intervento cui ha partecipato e il totale dei destinatari.

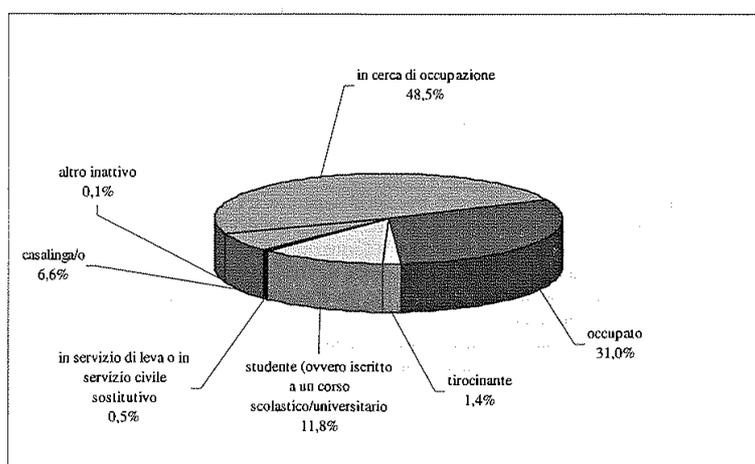
Fonte: *Isfol*

Non sembra essere rilevante ai fini dell’inserimento occupazionale né il conseguimento di un titolo riconosciuto a livello regionale né l’aver preso parte ad uno stage dopo aver concluso la fase d’aula. Minime le differenze anche con riferimento alle caratteristiche socio-demografiche degli individui (sesso, età, titolo di studio).

L’indagine oltre a rilevare la condizione occupazionale a 12 mesi dalla conclusione degli interventi ha anche rilevato quella al momento dell’intervista (aprile-giugno 2006). Non si manifestano sostanziali novità rispetto a quanto emerso a distanza di dodici mesi dalla chiusura degli interventi. Solo il 31% dei destinatari è occupato al momento dell’intervista (graf. VII.1). Si osserva, in

generale, un incremento del tasso d'inserimento lordo e una diminuzione del tasso d'inserimento e reinserimento in istruzione e formazione, sia con riferimento alle differenti tipologie e caratteristiche degli interventi che a quelle degli individui. La crescita del tasso d'inserimento occupazionale può non essere tuttavia un effetto differito della partecipazione all'intervento ma essere conseguenza del fatto che al passare del tempo, indipendente dalla partecipazione agli interventi, le persone in cerca di lavoro lo trovano. Un titolo di istruzione terziaria sembra offrire maggiori chance occupazionali di uno di scuola secondaria. Alla lunga anche la certificazione ottenuta al termine dell'intervento e lo stage appaiono avere una lieve influenza sull'occupabilità.

Grafico VII.1 – Condizione occupazionale (rilevata al momento dell'intervista) dei partecipanti agli interventi cofinanziati dal FSE tra il luglio 2003 e il luglio 2004



Fonte: Isfol

Le prime stime dell'occupabilità, condotte attraverso l'utilizzo di differenti modelli probabilistici e prendendo come riferimento la situazione a dodici mesi dalla chiusura degli interventi, confermano le evidenze appena segnalate. Tre sembrano essere le principali spiegazioni della scarsa occupabilità risultante dall'analisi empirica.

Una prima spiegazione può risiedere nel fatto che la partecipazione agli interventi, stando a quanto dichiarato dai destinatari, non è stata guidata dai soggetti istituzionali deputati all'orientamento, ma è avvenuta prevalentemente su

base spontanea o su diretta sollecitazione di chi ha realizzato l'intervento, senza essere preceduta da un chiaro screening dei fabbisogni individuali e da un'esaustiva informazione sulle differenti opzioni esistenti sul mercato. È possibile perciò che, in presenza di alternative migliori, gli individui si siano iscritti ad interventi non consoni alle loro aspettative e ai loro bisogni effettivi o non conformi alle professionalità richieste del mercato. A sostegno di questa ipotesi si constata che nelle regioni (Sardegna e Molise) in cui i canali di conoscenza dell'intervento sono risultati essere i soggetti pubblici (Centri per l'impiego, Centri Informagiovani, sportelli informativi della regione, della provincia o del comune, scuole e università,...) l'inserimento occupazionale è risultato essere più elevato, sia a dodici mesi della chiusura degli interventi che al momento dell'intervista.

Una seconda spiegazione è insita nelle caratteristiche delle persone intercettate dagli interventi e nei comportamenti da essi assunti al loro termine. Come è stato già detto, i partecipanti agli interventi non sono affatto rappresentativi della popolazione residente nelle regioni dell'obiettivo 1, ma solo della popolazione oggetto principale delle politiche finanziate dal FSE e cioè persone che in senso lato, appartengono a fasce deboli. Ciò di per sé è un risultato positivo, il problema è che la partecipazione agli interventi sembra non cambiare le chance occupazionali di queste persone. A carico dei destinatari va comunque sottolineato che la partecipazione agli interventi deve essere seguita da una decisa e continuativa ricerca di lavoro perché gli interventi hanno natura di politica attiva e non possono assumere la configurazione di politiche passive.

La terza e ultima spiegazione rimanda alla mancanza di una struttura economica sviluppata in grado di accogliere in maniera stabile nuova forza lavoro. Paradossalmente, la qualificazione dell'offerta di lavoro se non accompagnata da politiche in grado di stimolare una corrispondente domanda di lavoro può generare disoccupazione anziché dare luogo a nuova occupazione, come sarebbe negli intenti dei *policy-makers*.

Per il momento è comunque prematuro dare suggerimenti di *policy*. Ulteriori ipotesi saranno vagliate, in seguito, anche alla luce dell'analisi controfattuale, che la Struttura nazionale di valutazione del FSE ha da poco avviato.

7.2 Gli esiti dei corsi IFTS

Una seconda area di approfondimento riguarda i corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore, sui quali l'Isfol svolge a conclusione di ogni singola annualità un'attività di monitoraggio e valutazione, volta a rilevare lo stato occupazionale degli ex corsisti a circa un anno dalla conclusione dei corsi.

Le annualità di programmazione prese in esame con cadenza periodica sono state quelle relative agli anni 1998/1999; 1999/2000; 2000/2001 e 2002/2003. Le indagini hanno carattere campionario e coinvolgono, mediante interviste telefoniche, una media di circa 1.000 ex corsisti per ogni singola annualità di programmazione.

Di seguito si esaminano i principali dati relativi all'annualità di programmazione 2002-2003, i cui corsi sono stati realizzati nell'anno formativo 2004-2005, mettendoli a confronto con le annualità precedenti.

Ad un anno dalla conclusione dei corsi la percentuale degli occupati risulta importante e nel complesso stabile nel tempo. In particolare, risulta occupato il 60,4% degli ex corsisti. Tuttavia questa percentuale risulta influenzata dalla partecipazione di adulti già occupati anche al momento dell'iscrizione ai corsi. Se invece si prendono in esame solo coloro che hanno modificato la propria condizione o attività lavorativa, risulta che la "nuova occupazione" ha interessato complessivamente il 46,6% dell'intero campione (Tab. VII.2).

Tab. VII.2 - Esiti a un anno dalla conclusione dei percorsi Ifts
— anni vari (valori %)

	Annualità di programmazione			
	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2002/2003
Corsisti occupati nel complesso	63,0	50,8	58,6	60,4
Nuovi inserimenti occupazionali	43,2	34,6	44,2	46,6

Fonte: Indagine Isfol, 2006

Nei quattro anni considerati, dopo la caduta di efficacia occupazionale della programmazione 1999/2000, si è registrato un successivo incremento della

percentuale di nuovi inserimenti occupazionali. Nel quadriennio monitorato si reiterano inoltre alcuni fenomeni.

- Rispetto alle dinamiche di genere, rimane invariata la disparità degli esiti rilevati tra le donne: nell'ultima annualità, dopo il corso, risultano occupate nel 52,3% dei casi (contro il 67,1% degli uomini).
- Rispetto alla occupazione complessivamente rilevata al termine dei corsi, le differenze registrate nelle diverse macro-aree sono da ricollegare principalmente alle caratteristiche strutturali e congiunturali dell'economia locale. In particolare, la quota più estesa di ex corsisti non impegnati in attività lavorativa si riscontra nell'area del Mezzogiorno; al contrario, la percentuale più elevata di occupati si registra nelle regioni del Nord Est (77,3%) e del Nord Ovest (75,9%). La percentuale più elevata di giovani e adulti non in cerca di occupazione risulta prevalente nelle regioni del Centro (Tab.VII.3).

Tab. VII.3 – Condizione occupazionale degli ex corsisti per ripartizione geografica – annualità 2002-2003 (v.a. e val.%)

Condizione occupazionale al momento dell'intervista	Ripartizione				Totale
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	
In cerca di prima occupazione	3,2	-	4,6	27,0	12,8
Iscritto alle liste di mobilità/cassa integrazione guadagni	0,5	-	1,3	-	0,3
Disoccupato	13,7	12,0	14,5	22,7	17,3
Occupato	75,8	77,3	65,8	40,9	60,4
Non in cerca di occupazione	6,7	10,7	13,8	9,4	9,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
v.a.	401	150	152	489	1.192

Fonte: Indagine Isfol, 2006

Per approfondire la transizione dalla formazione Ifts al lavoro è necessario procedere mettendo a confronto la condizione occupazionale dichiarata dagli stessi prima e dopo l'intervento formativo (Tab. VII.4). Queste sono le principali evidenze per quanto riguarda l'annualità più recente:

- Tra coloro che, si dichiaravano *in cerca di prima occupazione* il 48,9% risulta occupato al momento dell'indagine. A fronte di tale risultato, appare comunque preoccupante che più di un individuo su tre (37,3%) continui a dichiararsi in cerca di prima occupazione, confermando una difficoltà ad immettersi nel mercato del lavoro cui "l'esposizione" alla formazione non ha dato risposte e che probabilmente non è stata adeguatamente ovviata attraverso efficaci misure di accompagnamento al lavoro.
- Permane invece nella stessa condizione il 39,8% dei corsisti disoccupati; si tratta di un valore piuttosto rilevante che fa presupporre da un lato, la fragilità delle misure di accompagnamento al lavoro e dall'altro, una pericolosa cristallizzazione delle difficoltà di inserimento ed esclusione dal mercato del lavoro dei più adulti.
- Il 44,8% di ex corsisti che si dichiarava *non in cerca di occupazione* continua a non essere in cerca di occupazione, per lo più perché ancora impegnati in percorsi di studio e formazione. In modo speculare, è entrato a far parte delle forze di lavoro ben il 55,2% del gruppo di individui che non era in cerca di occupazione, tra cui il 44,2% risulta occupato dopo il corso, l'8,1% è alla ricerca della prima occupazione e il 2,9% è attualmente disoccupato alla ricerca di una nuova occupazione.

**Tab. VII.4 - Confronto tra la condizione occupazionale prima e dopo il corso IFTS –
annualità 2002-2003 (v.a. e val.%)**

Condizione occupazionale al momento dell'intervista	Condizione occupazionale al momento dell'iscrizione al corso					Totale
	In cerca prima occupazione	Iscritto liste mobilità	Disoccupato	Occupato	Non in cerca occupazione	
In cerca prima occupazione	37,3	—	—	—	8,1	12,8
Iscritto liste mobilità/cig		16,7	—	0,7	—	0,3
Disoccupato	8,4	8,3	39,8	9,6	2,9	17,3
Occupato	48,9	66,7	57,1	89,3	44,2	60,4
Non in cerca occupazione	5,4	8,3	3,1	0,4	44,8	9,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
v.a.	370	12	357	281	172	1192

Fonte: Indagine Isfol, 2006

Il conseguimento di un titolo di studio elevato sembra giocare ancora un ruolo importante per velocizzare i processi di transizione al lavoro. A questo proposito è necessario tenere presente che la percentuale più elevata di occupati dopo il corso si riscontra proprio tra coloro che sono in possesso di titoli universitari; al contrario, la frequenza dei corsi Ifts sembra incidere meno sui percorsi di transizione al lavoro di coloro che avevano conseguito al massimo la qualifica professionale. In questo caso la quota percentuale di occupati è di poco superiore al 44% (tab. VII.5).

Tab. VII.5 - Condizione occupazionale degli ex corsisti al momento dell'intervista
(v.a. e val.%)

Titolo di studio	Condizione occupazionale					Totale
	In cerca 1 [^] occ.	Iscritto liste di mobilità	Disocc.	Occ.	Non in cerca occ.	
Laurea	8,6	10,3	16,4	62,1	2,6	100,0
Diploma universitario	-	-	-	90,9	9,1	100,0
Diploma scuola media superiore	11,8	7,1	13,3	57,8	10,1	100,0
Qualifica professionale	27,8	5,6	16,7	44,4	5,6	100,0
<i>Totale</i>	<i>11,5</i>	<i>7,3</i>	<i>13,6</i>	<i>58,4</i>	<i>9,1</i>	<i>100,0</i>
v.a.	115	73	135	582	91	996

Fonte: Indagine Isfol, 2005

Nel complesso, gli esiti dei percorsi sono di sicuro interesse ai fini dello sviluppo e della valorizzazione delle competenze dell'istruzione e formazione tecnica superiore sia ai fini della facilitazione della transizione dalla formazione al lavoro, sia ai fini dell'innalzamento della forza competitiva del tessuto produttivo nazionale. È però necessario sottolineare che l'insieme delle informazioni sin qui analizzate mostra come corsi Ifts, di fatto, siano maggiormente efficaci per coloro che sono in possesso di quelle caratteristiche (età, titolo di studio, genere, ripartizione geografica di residenza, percorso lineare di studi, ecc.) che nel mercato del lavoro conducono in ogni caso ad un più agevole inserimento lavorativo; maggiori difficoltà invece si rilevano per gli adulti e per coloro che, pur avendo maturato alcune esperienze di lavoro, permangono al di fuori del mercato. Nonostante la positività dei dati, rimangono dunque ancora aperte le

questioni relative alla necessità di prevedere attività e misure di accompagnamento al lavoro che a partire dalla qualità dell'offerta formativa erogata conducano a un'efficacia maggiore del sistema di formazione superiore.

7.3 Gli esiti occupazionali degli interventi di alta formazione cofinanziati dal PON Ricerca nelle Regioni del Mezzogiorno

Esaminiamo infine i risultati dell'indagine campionaria sugli esiti occupazionali dei corsi di alta formazione (dottorati, master e altri corsi post-laurea) cofinanziati nel Mezzogiorno dal Programma operativo nazionale "Ricerca, sviluppo tecnologico e alta formazione".

L'indagine, che riguarda i corsi post-universitari conclusi nell'aprile 2004 e nel corso del 2005²⁸, rileva, a sei mesi, la condizione occupazionale di una popolazione costituita sia da quanti sono stati effettivi beneficiari dei corsi (i "trattati") sia da quanti, pur avendo manifestato interesse a parteciparvi, non sono rientrati in graduatoria (i "controlli")²⁹. In questo modo sono stati costruiti tassi di inserimento occupazionale netto, che consentono di valutare l'efficacia degli interventi di alta formazione al netto di ciò che sarebbe avvenuto in loro assenza.

In ragione della diversa durata e delle differenti caratteristiche dei corsi, l'indagine ha considerato in forma distinta i "dottorati" di ricerca - che si connotano per una durata lunga (almeno triennale), l'erogazione di una borsa, l'orientamento verso attività di ricerca e il conseguimento di un titolo - e gli altri corsi post-laurea (master, corsi di specializzazione, ecc.), chiamati per brevità "master", che presentano invece una durata più breve e caratteristiche tra loro eterogenee.

L'indagine ha preso in considerazione una serie di tematiche che riguardano da un lato le caratteristiche dei due target-group e dei percorsi post-laurea seguiti,

²⁸ In particolare, sono stati inclusi nell'indagine i corsi post-laurea finanziati nell'ambito dell'Avviso 4391/01 (denominati "master") e i dottorati di ricerca (15° ciclo, anni 1999/2000 e 16° ciclo, anni 2000-2001).

²⁹ La rilevazione dei dati, effettuata tramite interviste telefoniche (CATI), è stata realizzata in due fasi, la prima tra ottobre e novembre 2004 e la seconda tra luglio e novembre 2005. Rispetto a un campione di circa 5.000 individui sono state condotte circa 3.500 interviste.

dall'altro la condizione occupazionale (compresi gli aspetti formali, contrattuali e retributivi etc.), la qualità del lavoro trovato, la coerenza tra il profilo previsto dal corso e l'attività lavorativa. Considerando tali tematiche in forma aggregata, i risultati dell'indagine possono essere sintetizzati all'interno di quattro macro-temi.

Caratteri distintivi di dottorati e master – Nel complesso, i dottorati e i master hanno registrato esiti molto diversi, benché i due percorsi e i relativi *target-group* siano accomunati da alcuni aspetti: l'età avanzata di accesso ai corsi (prevale la classe 25-29 anni); l'elevato differenziale di genere nell'inserimento occupazionale (+12 punti per gli uomini); la prevalenza di contratti parasubordinati e a tempo determinato; il migliore esito occupazionale dei formati in discipline tecnico-scientifiche piuttosto che in scienze umane-sociali.

I formati tramite il dottorato, fanno registrare a sei mesi un tasso occupazionale del 67,1%, molto superiore a quello dei laureati nel Mezzogiorno (41,1% a dodici mesi dalla laurea)³⁰ e dei partecipanti ai master (43,3%) (tab. VII.6). Il 43% dei dottori trova lavoro presso università o consorzi universitari e il 6,8% in enti di ricerca pubblici e privati. Inoltre una componente non trascurabile lavora nel settore dell'istruzione (7,4%) e della sanità (6,0%), mentre il 13,6% è inserito in aziende private e il 16% ha avviato un lavoro autonomo. Il dottorato risulta essere pertanto non solo il primo passo verso la carriera universitaria, ma anche un canale di ingresso privilegiato nel settore pubblico. Viceversa, la scarsa occupazione nel settore privato sembra denotare una bassa domanda di lavoro qualificato da parte delle imprese del Mezzogiorno, ma anche una scarsa funzionalità di questo tipo di percorso (data la sua durata più lunga) rispetto all'inserimento in azienda.

³⁰ Cfr. AlmaLaurea, *Rapporto sulla condizione occupazionale dei laureati. Pre e post riforma. VIII indagine*, Bologna, 2005.

**Tabella VII.6 – Esiti occupazionali dell'alta formazione
a sei mesi dalla conclusione dei corsi**

Condizione occupazionale	Dottorati	Master
Occupato (tirocinante retribuito, atipico, etc.)	67,1	43,3
Disoccupato alla ricerca di nuova occupazione	6,9	9,3
In cerca di prima occupazione	13,1	32,3
Doveva iniziare un'attività in futuro	2,8	1,0
Studente	7,7	9,7
Tirocinante non retribuito	1,8	3,9
Altro inattivo (casalinga, inabile al lavoro)	0,4	0,5

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Miur

A fronte di un minore inserimento occupazionale, i master presentano una percentuale di studenti del 9,7%, segno che i giovani, in assenza di lavoro, preferiscono continuare a formarsi. La capacità di assorbimento da parte del settore privato risulta elevata: ha scelto di avviare un'attività autonoma il 13,4% degli occupati e il 49,5% ha trovato lavoro in aziende private, perlopiù in piccole e medie imprese (che rappresentano infatti il 72,6% delle aziende di sbocco). Lavora nell'istruzione l'8,4%, mentre il comparto dell'università e della ricerca è poco rappresentato. Il master sembra pertanto costituire uno strumento funzionale all'inserimento nel settore privato, ipotesi rafforzata dalla motivazione addotta per la partecipazione ai corsi, che nel caso dei master è legata all'inserimento occupazionale (mentre per i dottorati la motivazione prevalente è la crescita culturale).

Se infine si confrontano i risultati conseguiti dai formati con quelli dei gruppi di controllo, il dato relativo alla condizione occupazionale è omogeneo per dottorati e master: la situazione dei "controlli" risulta più favorevole per quanto riguarda il tasso di occupazione e la tutela contrattuale. Il valore aggiunto della formazione post-laurea si rileva nel tipo di lavoro svolto, che tra i "trattati" fa registrare una maggior proporzione di individui che svolgono professioni intellettuali e di elevata specializzazione (nel caso dei dottori a questo si aggiunge anche una migliore remunerazione oraria). Nel complesso, il dottorato sembra determinare prospettive lavorative di qualità almeno discreta, mentre nel master la qualità del

lavoro risulta mediamente più elevata per il gruppo dei “controlli”, dove minore è l’incidenza dei lavori senza prospettive.

La qualità del lavoro trovato - Analizzando i termini di scambio tra le dimensioni che concorrono a definire la qualità del lavoro, emerge, per i dottori, un mercato *trade-off* che riguarda sia la coerenza tra il corso seguito e il lavoro trovato e la tutela contrattuale, sia la possibilità di sviluppo professionale e il livello retributivo. In particolare, i lavori che presentano una coerenza medio-alta con il corso seguito sono inquadrati con rapporti di tipo parasubordinato. Inoltre, la più elevata percentuale di lavoratori a basso reddito si registra tra quanti svolgono un lavoro autonomo (liberi professionisti) e tra quanti sono impiegati nelle università e centri di ricerca, principali organismi di sbocco di questi interventi, dove figura anche la più alta percentuale di lavoratori precari. Il basso reddito e la scarsa tutela contrattuale si scambiano però con maggiori possibilità di sviluppo professionale, che sono offerte in percentuale elevata proprio dalle università e dagli enti di ricerca. Diversa, e meno articolata in termini di *trade-off* appare invece la condizione dei master. In generale, in questo caso le tre dimensioni che concorrono a definire la qualità del lavoro registrano valori più negativi rispetto al dottorato: i lavori a basso reddito sono il 29% (+8%), quelli che offrono possibilità di sviluppo professionale sono il 41% (contro il 72% dei dottori), mentre il lavoro precario riguarda circa l’84% degli occupati (a fronte del 58% dei dottori). Nel complesso, pertanto, la distribuzione degli impieghi rispetto alle principali caratteristiche che ne configurano la qualità risulta maggiormente polarizzata: i margini di scelta rispetto ad impieghi che offrono elevate tutele contrattuali risultano piuttosto ridotti; inoltre la minore tutela contrattuale non sembra trovare compensazione in una maggiore remunerazione; infine, i lavori coerenti risultano anche i meglio retribuiti e più stabili.

La coerenza del lavoro trovato - Per i dottori, la coerenza tra il lavoro trovato e lo sbocco previsto dal corso risulta essere media o alta nel 75,2% dei casi, e in particolare, i valori più alti riguardano le discipline tecnico-scientifiche. Sono soprattutto i contratti parasubordinati a registrare un indice di coerenza medio-alto, mentre in quelli a tempo indeterminato il valore si inverte, confermando che i dottori preferiscono un lavoro interessante alla sicurezza del posto di lavoro.

Considerando anche la tipologia dell'ente di sbocco, l'analisi rileva che il valore medio-alto riguarda in prevalenza l'università. Diverso lo scenario nel caso dei master, dove la coerenza tra lo sbocco previsto dal corso e il lavoro trovato risulta in prevalenza nulla o bassa. Anche riguardo agli organismi di sbocco, il risultato è negativo: su un totale di 1.376 aziende si registrano livelli di coerenza nulla o bassa rispettivamente nel 43,7% e nel 24,3% dei casi. Se da un lato questi dati evidenziano il carattere scarsamente specialistico del master, dall'altro però mettono in luce alcune criticità che interessano parimenti dottorati e master: da un lato, la difficoltà del mercato ad assorbire capitale umano di eccellenza in mansioni medio-alte, dall'altro, lo scarso collegamento degli enti attuatori con il sistema delle imprese.

La risposta del mercato - Il grado di accoglienza delle due tipologie di formati da parte del mercato può essere dedotto innanzitutto dall'analisi della mobilità geografica. Tra i dottori, il 16% circa degli occupati ha trovato lavoro al di fuori della regione in cui risiedeva quando ha presentato la domanda di ammissione: di questi, circa la metà ha trovato lavoro in una regione del centro-nord (soprattutto in imprese private), circa un quarto in una regione del Mezzogiorno diversa da quella in cui risiedeva, mentre la parte restante si è trasferita all'estero, per lavorare soprattutto in un'università (tab. VII.7). Pertanto, considerando gli individui che al momento dell'iscrizione risiedevano in una regione del Mezzogiorno, la percentuale di dottori assorbita dal mercato del lavoro meridionale è pari al 59%. Nel caso dei partecipanti ai master, il fenomeno della mobilità appare più marcato: ben il 26,6% degli occupati ha trovato lavoro in una regione diversa da quella in cui risiedeva prima della partecipazione ai corsi. Il 21,2% degli occupati si è spostato nel centro-nord, per lavorare in un'azienda privata; trascurabile è invece la percentuale di coloro che si sono trasferiti all'estero (0,6%). Nel caso dei master, la percentuale di formati assorbita dal mercato del lavoro meridionale è dunque del 34%.

Un secondo indicatore per valutare la capacità di assorbimento del mercato è costituito dal reddito medio mensile. A prescindere dalla tipologia dell'ente di sbocco, i master mostrano un livello retributivo mensile complessivamente più basso rispetto ai dottori: la retribuzione media mensile è infatti di 900 euro,

inferiore dunque non solo a quella dei dottori (1.154 euro), ma anche a quella percepita dai laureati ad un anno dalla laurea (997 euro) secondo l'indagine AlmaLaurea. In accordo con la teoria economica, il basso livello retributivo rimanda alla scarsa domanda di personale qualificato da parte del mercato del Mezzogiorno.

Tabella VII.7 – Confronto tra regione di lavoro e area geografica di residenza al momento dell'iscrizione per i partecipanti all'alta formazione nel Mezzogiorno

Regione di lavoro	Dottorati	Master
Stessa regione di residenza	83,8	73,3
Altra regione del Sud	4,6	4,9
Centro-nord	8,1	21,2
Altro Stato	3,5	0,6

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Miur

PAGINA BIANCA

Capitolo 8

La spesa pubblica per la formazione professionale

8.1. La spesa pubblica per l'istruzione e la formazione nel suo complesso

Nel 2005 la spesa pubblica per l'istruzione-formazione è stata di quasi 64.300 milioni di euro, pari al 4,5% del PIL e al 2,7% della spesa pubblica totale. Rispetto all'anno precedente si rileva una riduzione di circa 380 milioni di euro (-0,6%) derivante da un calo di oltre 1 miliardo di euro nella scuola e di 50 milioni circa nella formazione professionale regionale a fronte di un aumento di circa 670 milioni di euro nell'istruzione universitaria e nell'alta formazione artistica e musicale (AFAM) (Tab. VIII.1).

L'analisi di lungo periodo, relativa al decennio 1996-2005, permette di evidenziare andamenti differenziati a secondo che si esamini la spesa educativa in rapporto alla spesa pubblica totale o in rapporto al PIL. Nel primo caso si osserva un aumento di 0,3 punti percentuali, indicativo del fatto che l'istruzione-formazione ha beneficiato di incrementi di risorse pubbliche superiori a quelle degli altri settori di intervento pubblico. Viceversa, in rapporto al PIL emerge una tendenza alla diminuzione (-0,2 punti percentuali nel decennio) segno che gli incrementi di risorse a favore del settore non hanno tenuto il passo con il tasso di crescita generale in termini di reddito/ricchezza prodotta.

L'incremento di risorse ha favorito soprattutto l'istruzione universitaria (l'AFAM), la cui spesa risulta in aumento sia in rapporto al PIL (0,7% nel 1996, 0,8% nel 2005) sia in rapporto alla spesa pubblica totale (1,3% nel 1996, 1,7% nel 2005). Sostanzialmente stabile la spesa per la formazione regionale professionale, rimasta attestata tra il 1996 e il 2005 intorno allo 0,2% del PIL e allo 0,4% della spesa pubblica totale.

Tab.VIII.1 - Spesa pubblica per l'istruzione-formazione (a)

ANNI	Scuola	FP regionale	Università e AFAM (b)	TOTALE	
				Valori correnti	Valori in termini reali
Milioni di euro					
1996	38.902	2.037	6.725	47.665	59.828
1997	37.189	1.981	7.348	46.518	56.936
1998	38.041	2.248	8.129	48.419	57.772
1999	38.757	2.987	8.747	50.491	59.507
2000	39.687	2.111	9.556	51.354	59.250
2001	46.529	2.720	10.294	59.542	66.768
2002	46.043	2.881	11.268	60.193	65.290
2003	50.374	3.358	10.603	64.335	67.668
2004	50.709	3.163	10.773	64.645	66.126
2005(c)	49.702	3.116	11.444	64.262	64.262
In rapporto al PIL					
1996	3,9	0,20	0,7	4,75	
1997	3,5	0,19	0,7	4,44	
1998	3,5	0,21	0,7	4,44	
1999	3,4	0,27	0,8	4,48	
2000	3,3	0,18	0,8	4,31	
2001	3,7	0,22	0,8	4,77	
2002	3,6	0,22	0,9	4,65	
2003	3,8	0,25	0,8	4,82	
2004	3,6	0,23	0,8	4,65	
2005(c)	3,5	0,22	0,8	4,52	
In rapporto alla spesa pubblica					
1996	7,4	0,39	1,3	9,02	
1997	7,0	0,38	1,4	8,81	
1998	7,1	0,42	1,5	9,05	
1999	7,1	0,55	1,6	9,31	
2000	7,2	0,38	1,7	9,33	
2001	7,7	0,45	1,7	9,91	
2002	7,5	0,47	1,8	9,80	
2003	7,8	0,52	1,6	9,93	
2004	7,6	0,47	1,6	9,70	
2005(c)	7,2	0,45	1,7	9,35	

(a) Spesa al netto dei trasferimenti reciproci tra gli enti territoriali

(b) E' compresa la spesa per l'istruzione universitaria, l'AFAM e la R&S universitaria

(c) Dati provvisori

Fonte: Elaborazioni Mpi - DG Studi e Programmazione su fonti contabili: Rendiconto Generale dello Stato, Conto del bilancio delle Regioni, Certificato di Conto consuntivo delle province e comuni. La spesa per l'istruzione universitaria e l'AFAM è di fonte Mur-Ufficio Statistico

La tendenza negativa interessa, quindi, la spesa destinata all'istruzione scolastica, diminuita nell'arco del decennio di 0,4 punti percentuali in rapporto al PIL e di 0,1 punti percentuali sulla spesa pubblica totale. Per quel che riguarda la situazione registrata nel 2005 occorre, però, tenere presente che l'ammontare complessivo della spesa non contiene gli aumenti retributivi di competenza di quest'anno che invece sono contabilizzati nel successivo anno finanziario 2006.

8.2 La spesa regionale per la formazione professionale

Entrando nello specifico della formazione professionale regionale, la tabella VIII.2 illustra la spesa per la formazione professionale sostenuta dalle Regioni negli anni 2001-2007, analizzata secondo diversi indicatori.

Nelle prime due colonne si trovano i valori delle previsioni iniziali, tratti dai bilanci preventivi, e i valori delle previsioni finali, estratti dai bilanci consuntivi. I dati della prima colonna mostrano una inversione di tendenza nell'ultimo anno considerato, il 2007, interrompendo così il trend di crescita registrato nel triennio precedente (oltre 1,3 miliardi in meno rispetto al 2006). Analizzando le voci di spesa riportate nei bilanci delle diverse regioni, si nota come questa marcata diminuzione sia dovuta principalmente alla mancata assegnazione delle risorse derivanti dal Fondo Sociale Europeo, essendo il 2007 l'anno di inizio della nuova programmazione e di definizione delle quote da poter destinare alla spesa.

Per quanto concerne i dati dei bilanci consuntivi (colonna 2), nel 2005 le risorse disponibili per la formazione professionale ammontavano ad oltre 4,3 miliardi di euro (+8% rispetto al 2004). Di queste risorse sono state effettivamente impegnate 3,2 miliardi di euro (colonna 4) e spesi³¹ 2,4 miliardi (colonna 6).

Al fine di fornire una misura della capacità previsiva delle amministrazioni, nella colonna 3 si è costruito un indice che misura percentualmente quanto le previsioni ad inizio anno coincidano con quelle finali. I valori riportati evidenziano il fatto che le previsioni finali di spesa sono sempre superiori del 10-

³¹ La spesa effettiva è data dalla somma dei residui spesi afferenti ad impegni di anni precedenti ed impegni dell'anno in esame effettivamente portati in liquidazione.

20% rispetto a quelle iniziali, il che lascia supporre che in corso di esercizio gli organi decisionali ricorrano più volte a procedure di variazione del bilancio.

Un ulteriore confronto porta al calcolo della colonna 5, dove viene riportata la capacità di impegno delle risorse da parte delle amministrazioni regionali, in base al raffronto tra previsioni finali ed impegni di spesa. I dati rilevati al 2005 registrano un aumento di tale indicatore, che si attesta al 74,4% contro il 72,8% dell'anno precedente.

Di segno opposto appare la variazione della spesa effettiva (colonna 6) che registra una lieve inversione di tendenza nell'ultimo anno considerato, interrompendo così il trend di crescita registrato negli anni precedenti.

A chiudere la serie di informazioni della tabella VIII.2 troviamo la spesa media per unità di forza lavoro che, similmente alla spesa effettiva, diminuisce anch'essa attestandosi a circa 98 euro pro capite.

Al fine di fornire un quadro più dettagliato della spesa regionale per la formazione professionale si riportano, per il triennio 2003-2005, i dati riguardanti la spesa effettivamente sostenuta nelle diverse macro aree territoriali.

Tab. VIII.2 - Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	Previsioni iniziali (a)	Previsioni finali (b)	Capacità previsiva	Impegni di spesa (b)	Capacità di impegno	Spesa effettiva (b)	Incremento percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (euro)
	(mln. di euro)	(mln. di euro)	(%)	(mln. di euro)	(%)	(mln. di euro)		(euro)
	1	2	(3)=1/2	4	(5)=4/2	6	7	8
2001	2.264,0	3.894,6	58,1	2.589,4	66,5	1.869,2	+11,2	78,8
2002	3.528,7	3.912,8	90,2	2.844,6	73,7	2.087,0	+11,6	87,0
2003	3.569,8	4.201,7	85,0	3.176,6	75,6	2.392,4	+14,6	99,1
2004	3.422,4	4.005,9	85,4	2.917,2	72,8	2.423,3	+1,3	99,5
2005	3.585,8	4.329,2	82,8	3.220,0	74,4	2.403,6	-0,8	98,3
2006	3.778,1							
2007	2.437,5							

Fonte: Elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

A livello nazionale nel 2005 si registrano 2,4 miliardi di euro effettivamente spesi, con una diminuzione dello 0,8% rispetto al 2004. E' il Nord-Est a far registrare l'aumento più consistente (+7,1%), passando dai 686 mln di euro del

2004 ai 735 mln del 2005. Il Centro, invece, registra una diminuzione nell'ultimo anno di diciotto punti percentuale (tab.VIII.3).

Tab. VIII.3 - Spesa effettiva per la formazione professionale per aree territoriali. Anni 2003-2005. Mln di euro*.

Aree	Anni				
	2003	2004		2005	
Nord-Ovest	439,8	434,2	(-1,3)	427,8	(-1,5)
Nord-Est	745,6	686,2	(-8,0)	734,6	(+7,1)
Centro	310,3	404,2	(+30,3)	329,9	(-18,4)
Sud	896,7	898,7	(+0,2)	911,3	(+1,4)
Italia	2.392,4	2.423,3	(+1,3)	2.403,6	(-0,8)

*Tra parentesi le variazioni % rispetto l'anno precedente

Fonte: Elaborazioni Isfol su rendiconti regionali 2003-2005

La tabella VIII.4 riporta i valori della spesa media per la formazione per unità di forza lavoro. Come si può vedere nell'ultimo anno considerato c'è una diminuzione, seppur contenuta a livello nazionale, che attesta la spesa per unità di forza di lavoro a 98,3 euro. A tale variazione negativa contribuisce in modo particolare la forte contrazione della spesa registrata nelle regioni centrali, che con 67,5 euro per unità di forza lavoro (-19% rispetto al 2005) è la ripartizione in cui si spende di meno. Dall'analisi per macro-aree geografiche si evidenzia anche l'estrema differenziazione delle diverse circoscrizioni territoriali: il Nord-Est, con 144 euro circa di spesa per unità di forza lavoro, si conferma l'area dove si spende maggiormente, seguita dal Sud con 121 euro. Consistenti le differenze con le altre aree geografiche, il Nord-Ovest ed il Centro, in cui la spesa media raggiunge valori decisamente più contenuti, compresi tra i 60 e i 70 euro per unità di forza lavoro.

Tab. VIII.4 - Spesa media per la formazione professionale per unità di forza lavoro. Anni 2003-2005. v.a. in euro*.

Aree	Anni				
	2003	2004		2005	
Nord-Ovest	64,1	62,7	(-2,2)	61,1	(-2,6)
Nord-Est	150,8	136,6	(-9,4)	144,6	(+5,9)
Centro	64,6	83,3	(+28,9)	67,5	(-19,0)
Sud	118,9	118,8	(-0,1)	121,4	(+2,2)
Italia	99,1	99,5	(+0,3)	98,3	(-1,2)

*Tra parentesi le variazioni % rispetto l'anno precedente

Fonte: elaborazioni Isfol su rendiconti regionali 2003-2005 e dati Istat, Forze di Lavoro

La tabella che segue mette in evidenza la capacità realizzativa delle diverse regioni confrontando, nell'arco del triennio 2002-2005, quanta parte delle somme impegnate è stata effettivamente pagata, segno che l'intervento programmato è giunto a conclusione. Il valore nazionale è 78,5%, il che significa che quasi un quarto delle risorse impegnate non giunge a buon fine. Passando ad un livello di aggregazione inferiore, si trovano i valori relativi alle quattro macro aree geografiche, dove il primato di efficienza quasi a pari merito spetta alle due zone del Nord: 90,1% per il Nord-Est e 89,6% per il Nord-Ovest. Il Sud ed il Centro riportano valori decisamente più contenuti, rispettivamente il 73,6% ed il 63,1%.

Le regioni che registrano le migliori performance, con un valore percentuale superiore al 90%, sono il Piemonte, la Lombardia, il Friuli Venezia Giulia, l'Emilia Romagna e la provincia autonoma di Bolzano. Chiudono la graduatoria con un valore di efficienza realizzativa inferiore al 60%, il Lazio, il Molise e la Calabria.

**Tab. VIII.5 – Efficienza realizzativa nelle singole Regioni
per il periodo 2002-2005***

<i>Regioni</i>	<i>Valori %</i>
Valle d'Aosta	75,2
Piemonte	93,0
Liguria	67,9
Lombardia	96,6
Veneto	83,6
Provincia Autonoma di Trento	82,2
Provincia Autonoma di Bolzano	97,2
Friuli Venezia Giulia	93,9
Emilia Romagna	96,3
Toscana	83,8
Umbria	86,3
Marche	87,5
Lazio	49,1
Abruzzo	71,9
Molise	57,9
Campania	67,6
Puglia	70,7
Basilicata	65,2
Calabria	54,2
Sicilia	80,7
Sardegna	76,2
Nord-Ovest	89,6
Nord-Est	90,1
Centro	63,1
Sud	73,6
<i>Italia</i>	78,5

* Rapporto tra la spesa effettivamente sostenuta ed i relativi impegni di spesa tra gli anni 2002 e 2005. Per la spesa è stata considerata anche quella in conto residui dell'anno 2005 ed è stata esclusa quella dei residui 2002.

Fonte: Elaborazioni Isfol sui rendiconti regionali 2002-2005

8.3 Gli interventi finanziari di sostegno alla formazione continua

Le risorse finanziarie ordinarie per la formazione continua, trasferite dall'INPS, affluiscono con continuità presso i Fondi Paritetici, assumendo un volume particolarmente ingente. Gli strumenti di sostegno alla formazione continua nel loro complesso non hanno mai beneficiato, nel nostro Paese, di stanziamenti così cospicui. Non deve sorprendere quindi una certa difficoltà nel reperire una domanda da finanziare (organizzata ed espressa, oltretutto, in Piani formativi concordati). Tutti i Fondi hanno acquisito consapevolezza del problema e in quest'ultimo anno si sono moltiplicate le iniziative rivolte ad azioni di sensibilizzazione diretta dei territori e delle imprese; è inevitabile e, in una certa misura desiderabile, che ciò passi anche per un rafforzamento delle strutture centrali e, soprattutto, territoriali dei Fondi stessi, in particolare nell'interesse della piccola e piccolissima dimensione produttiva.

Per quanto riguarda le risorse allocate, nei primi tre anni di attività i Fondi hanno raccolto e selezionato la domanda formativa delle imprese attraverso il sistema dell'Avviso pubblico. Alcuni di essi (in particolare Fondirigenti, Fondimpresa e, in misura ancora sperimentale, Foncoop), dopo la conclusione dello start - up, hanno dato seguito alla loro attività attraverso la modalità del "conto aziendale", commisurando quindi le risorse erogate ai contributi versati dalle singole imprese. La tabella seguente riporta i soli stanziamenti disposti per mezzo di Avvisi pubblici, dalla partenza operativa dei Fondi fino alla metà del 2007. Complessivamente, per il sostegno delle attività formative, sono state stanziare risorse per circa 459 milioni di euro (tab. VIII.6) a cui debbono essere aggiunte quelle erogate attraverso il sistema del "conto aziendale" e quelle impiegate dai Fondi per le attività "propedeutiche alla realizzazione di Piani" (non considerate nei dati qui esposti). Queste ultime comprendono tutte quelle azioni di promozione, assistenza tecnica alle imprese, strutturazione della rete territoriale, acquisizione di *know how*, che tendono a qualificare l'operato dei Fondi nel tentativo di dare maggiore enfasi al loro ruolo di *fornitori di servizi formativi per le imprese*, superando la visione statica di semplici organismi di erogazione di sostegni finanziari.

Tab. VIII.6 - Risorse stanziolate dai Fondi Paritetici per il finanziamento delle attività formative (al settembre 2006)

Fondi	Stanziamen	Stanziamen	Stanziamen	Stanziamen
	Avvisi 2004	Avvisi 2005	Avvisi 2006	Avvisi 2007
Fon.Coop	2.533.963,87	3.474.829,00	4.428.276,83	13.195.312,11
Fon.Ter	1.000.000,00	11.844.423,52	13.585.465,34	5.650.245,15
Fondimpresa	48.077.400,00	9.200.000,00	35.960.000,00	46.900.000,00
Fondir	720.000,00	5.150.000,00	11.000.000,00	5.000.000,00
Fondirigenti	3.497.000,00		3.000.000,00	
Fondo Art. Form.	4.257.420,00	15.464.843,00	8.830.288,00	9.541.000,00
Fondo Dir. PMI	133.740,00		150.000,00	266.945,50
Fondo Form. PMI	4.000.000,00	9.000.000,00	22.500.000,00	9.000.000,00
Fondoprofessioni		2.000.000,00	3.550.000,00	4.500.000,00
For.Te	19.000.000,00	2.835.908,76	60.068.600,00	58.731.000,00
Fond.Er				1.000.000,00
Totale	83.219.523,87	58.970.004,28	163.072.630,17	153.784.502,76

NB: Gli stanziamenti riportati nella tabella sono stati a volte integrati da risorse aggiuntive che, in particolare nel caso del Fondo For.Te, hanno assunto dimensioni ragguardevoli.

La legge 236/1993 è il canale tradizionale attraverso il quale le amministrazioni regionali hanno sostenuto, nei rispettivi territori, i Piani formativi concordati promossi dalle imprese, ma ha rappresentato anche un importante banco di prova attraverso il quale alcune Regioni (in particolare del Centro Nord), hanno sperimentato e diffuso la pratica della formazione continua a domanda individuale con l'erogazione di voucher (Tab. VIII.7).

La spinta verso la formazione a domanda individuale è stata anche stimolata dal Ministero del Lavoro che, nei provvedimenti di riparto delle risorse, a partire dal 2003, ha individuato target prioritari su cui concentrare gli interventi (si tratta di tipologie di lavoratori "a rischio": con basso titolo di studio, in età avanzata, occupati in piccole o piccolissime imprese, con "contratti atipici"). Tali tipologie sono spesso difficilmente coinvolgibili unicamente attraverso i Piani formativi predisposti e promossi dalle imprese: in questi casi il voucher individuale allarga senza dubbio il ventaglio delle possibilità.

Tab. VIII.7 - Scelte regionali circa l'impiego delle risorse ex lege 236/93

Regioni e P.A.	D.D. 243/V/2004		D.D 107/V/2006	
	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale	Piani formativi concordati	Formazione a domanda individuale
Valle d'Aosta	100%		100%	
Piemonte	27%	50%		
Lombardia	70%	7,5%	100%	
P.A Trento	80%	20%	100%	
Veneto	18,8%	81,2%	50%	50%
Friuli Venezia Giulia	100%		18%	82%
Liguria	100%		80%	20%
Emilia Romagna	50%	50%	50%	50%
Toscana	100%		50%	45%
Umbria	70%	30%	100%	
Marche	100%			
Lazio	47%	44%	95%	5%
Abruzzo	100%			
Molise	100%			
Campania	100%		67%	28%
Puglia	100%			
Calabria	100%			
Sardegna	100%			

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati MLPS

Prevalentemente concentrati sulla domanda individuale sono gli interventi previsti dalla legge 53/00 che, pur prevedendo due tipologie di intervento (il voucher o le iniziative formative promosse nel quadro di accordi finalizzati alla riduzione dell'orario di lavoro) ha rappresentato l'occasione per una fusione tra formazione continua propriamente detta e formazione permanente. Ciò ha impresso a sua volta uno stimolo decisivo per la costruzione di cataloghi locali (provinciali o regionali) dell'offerta formativa (Tab.VIII.8).

Gli interventi della legge 53/00 hanno poi scontato, soprattutto nelle Regioni del Mezzogiorno, gli effetti di una scarsa conoscenza presso l'utenza; ciò ha indotto il Ministero del Lavoro a prevedere la possibilità di impiegare il 5% delle risorse per attività di informazione e diffusione (a questo riguardo si segnala l'interessante iniziativa della Toscana, realizzata in collaborazione con l'Isfol).

A distanza di tre anni il Ministero del Lavoro (con l'ultimo Decreto 49/2007) ha ripartito tra le amministrazioni nuove risorse della legge 53/2000 con una sostanziale continuità rispetto ai precedenti provvedimenti.

Tab. VIII.8 - Scelte regionali circa l'impiego delle risorse ex lege 53/00

Regioni e P.A.	D.I. 136/V/2004		D.I. 349/V/2004	
	Tipologia A	Tipologia B	Tipologia A	Tipologia B
Piemonte		95%		95%
Lombardia		95%		
P.A. Trento	100%		100%	
Veneto	39%	58%	39%	58%
Friuli Venezia Giulia	34,7%	65,3%	47%	53%
Liguria	100%		100%	
Emilia Romagna		100%		100%
Toscana	25,3%	70,0%		95%
Umbria	76%	19%	76%	19%
Marche	52,3%	47,7%		
Lazio	40%	60%	40%	60%
Abruzzo		100%		100%
Basilicata		95,5%		
Sicilia		100%		100%
Sardegna		100%		100%

Tipologia A: iniziative formative promosse nel quadro di accordi finalizzati alla riduzione dell'orario di lavoro

Tipologia B: Voucher

Fonte: Elaborazioni Isfol su dati MLPS

Indubbiamente, sia per quanto riguarda la legge 236/1993, sia per la 53/00 (ma anche, e più estesamente, per tutte le risorse regionali indirizzate al sostegno della FC), si pone da tempo un problema di integrazione con gli interventi programmati e gestiti dai Fondi Paritetici Interprofessionali. Un problema sollevato, tra l'altro, anche dalla Corte Costituzionale, in occasione di un suo pronunciamento circa la normativa istitutiva dei Fondi Paritetici.

Il tema dell'integrazione è il tema centrale del recente Accordo tripartito tra Ministero del Lavoro, Regioni e Parti sociali.

Risulta ovvio che la praticabilità delle strategie di integrazione a dipende sia dal ruolo che le Parti sociali (promotrici dei Fondi paritetici) svolgeranno nella concertazione di livello locale (che solitamente precede e prepara i provvedimenti attuativi regionali), sia dalla qualità e profondità della concertazione stessa.

Il Ministero del Lavoro ha recepito in pieno tale esigenza nell'ultimo provvedimento di riparto delle risorse della legge 236/1993 (il D.D. 40/2007, che distribuisce tra le Regione e le PA di Trento e Bolzano circa 207 milioni di euro). Il provvedimento del Ministero si limita a proporre una gamma molto ricca di possibilità e modalità di intervento imponendo però alle amministrazioni, in accordo con le Parti sociali, di individuare gli ambiti prioritari di intervento (riferibili alle tipologie di lavoratori e di imprese, a specifici settori, territori, filiere produttive, aree distrettuali) e di formulare, attraverso la concertazione, una programmazione quantitativamente definita (e quindi verificabile nei suoi risultati), tenendo conto delle prioritarie esigenze di integrazione tra i diversi strumenti di sostegno.

Parte seconda

Dati regionali: corsi, allievi ed indicatori di spesa

Valle d'Aosta**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Voucher	Corsi e allievi iscritti		<i>Totale</i>
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	
<i>Formazione al lavoro</i>					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	2	0	14	22	36
- 1° livello o di base (2° annualità)	2	0	12	16	28
- 2° livello	20	0	345	318	663
- Raccordo formazione - istruzione	3	0	28	34	62
- Disoccupati con meno di 25 anni	9	0	58	40	98
- Totale	36	0	457	430	887
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Ristretti e tossicodipendenti	2	0	18	0	18
- Altri	2	0	4	6	10
- Totale	4	0	22	6	28
Altri:					
- Disoccupati	2	0	6	31	37
- Promozione occupazione femminile	1	0	0	38	38
<i>Formazione sul lavoro</i>					
Lavoratori occupati	68	21	673	437	1.110
<i>Formazione permanente</i>					
	20	0	373	244	617
EX LEGE					
Patenti di mestiere	1	0	9	40	49
<i>TOTALE GENERALE</i>	132	21	1.540	1.226	2.766

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Valle d'Aosta

Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità prevista (%) (3)=1/2	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%) (5)=4/2	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione	
							percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
	1	2	3	4	5	6	7	8
2001	10,5	32,4	34,7	24,7	76,4	10,4	+12,6	182,2
2002	21,4	31,1	68,8	23,2	74,6	14,2	+36,5	248,6
2003	20,9	27,1	77,2	19,4	71,6	16,2	+14,1	281,3
2004	18,3	28,9	63,3	20,6	71,1	15,4	-4,9	269,5
2005	20,0	33,8	59,2	24,9	73,8	17,1	+11,0	301,8
2006	21,1							
2007	26,2							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Piemonte**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Voucher	Corsi e allievi iscritti		
			Allievi iscritti		<i>Totale</i>
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	387	0	3.912	3.743	7.655
- 1° livello o di base (2° annualità)	245	0	2.944	1.384	4.328
- 1° livello o di base (3° annualità)	23	0	283	78	361
- Raccordo formazione - istruzione	476	0	5.327	4.110	9.437
- IFTS	1	0	9	16	25
- Totale	1.132	0	12.475	9.331	21.806
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Migranti, immigranti e nomadi	82	0	388	1.004	1.392
- Portatori di handicap	350	0	356	208	564
- Ristretti e tossicodipendenti	66	0	703	104	807
- Altri	29	0	263	87	350
- Totale	527	0	1.710	1.403	3.113
Altri:					
- Disoccupati	664	0	1.033	1.032	2.065
- Promozione occupazione femminile	5	0	3	105	108
Formazione sul lavoro					
Apprendisti	2.107	0	16.552	12.337	28.889
Lavoratori occupati	9.276	11.104	37.175	44.784	81.959
EX LEGE					
Patenti di mestiere	8	0	114	1	115
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	37	2	193	104	297
TOTALE GENERALE	13.756	11.106	69.255	69.097	138.352

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Piemonte

Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità prevista (%) (3)=1/2	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%) (5)=4/2	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione	
							percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
	1	2	4	3	4	6	7	8
2001	208,9	319,1	65,5	207,1	64,9	157,7	+1,3	84,0
2002	216,8	307,7	70,5	210,4	68,4	184,4	+16,9	97,6
2003	200,5	310,0	64,7	270,6	87,3	223,0	+20,9	115,8
2004	202,9	272,5	74,5	264,8	97,2	224,7	+0,8	118,6
2005	215,4	305,7	70,5	286,1	93,0	216,2	-3,8	112,7
2006	256,3							
2007	105,6							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Lombardia

Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti

Tipologia	Numero complessivo di corsi	Voucher	Corsi e allievi iscritti		
			Allievi iscritti		Totale
			Maschi	Femmine	
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	429	0	5.800	3.331	9.131
- 1° livello o di base (2° annualità)	282	0	3.484	2.055	5.539
- 1° livello o di base (3° annualità)	326	0	3.414	2.224	5.638
- 2° livello	39	0	410	254	664
- Raccordo formazione - istruzione	344	0	4.052	2.825	6.877
- Disoccupati con meno di 25 anni	3	0	26	14	40
- Totale	1.423	0	17.186	10.703	27.889
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Portatori di handicap	18	0	101	76	177
Formazione sul lavoro					
Lavoratori occupati	141	0	915	772	1687
TOTALE GENERALE	1582	0	18202	11551	29753

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Lombardia

Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	1	2	3)=1/2	4	5)=4/2	6	7	8
	Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità prevista (%)	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%)	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
2001	351,1	681,4	51,5	298,3	43,8	267,0	+16,1	64,9
2002	291,4	286,0	101,9	194,8	68,1	196,3	-26,5	47,7
2003	281,4	199,3	141,2	126,3	63,4	143,2	-27,0	34,2
2004	268,0	195,9	136,8	146,0	74,5	375,3	+162,1	86,7
2005	358,1	201,6	177,6	133,7	66,3	134,4	-64,2	30,7
2006	457,5							
2007	176,1							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Veneto**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Corsi e allievi iscritti			
		Voucher	Allievi iscritti		<i>Totale</i>
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	86	0	450	1.183	1.633
- 1° livello o di base (2° annualità)	215	0	2.398	1.523	3.921
- 1° livello o di base (3° annualità)	202	0	2.156	892	3.048
- 2° livello	970	0	7.932	6.969	14.901
- Raccordo formazione - istruzione	232	0	1.998	1.636	3.634
- IFTS	19	0	214	168	382
- Disoccupati con meno di 25 anni	101	0	1.243	1.369	2.612
- Totale	1.825	0	16.391	13.740	30.131
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Migranti, immigranti e nomadi	36	0	258	116	374
- Portatori di handicap	69	0	418	266	684
- Ristretti e tossicodipendenti	35	0	353	120	473
- Totale	140	0	1.029	502	1.531
Altri:					
- Disoccupati	95	0	424	2.055	2.479
- Promozione occupazione femminile	138	0	0	1.906	1.906
Formazione sul lavoro					
Apprendisti	0	3.789	1.895	1.894	3.789
Lavoratori occupati	835	3.140	8.438	4.472	12.910
EX LEGE					
Patenti di mestiere	42	0	486	193	679
TOTALE GENERALE	3.075	6.929	28.663	24.762	53.425

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Veneto**Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale**

Anni	Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità previsiva (%) (3)=1/2	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%) (5)=4/2	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione	
							percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
	1	2	3	4	5	6	7	8
2001	217,4	268,7	80,9	183,8	68,4	120,7	+0,2	59,1
2002	232,7	307,9	75,6	234,6	76,2	159,2	+31,9	77,4
2003	208,9	322,4	64,8	221,3	68,6	213,2	+33,9	102,8
2004	228,1	318,3	71,7	237,6	74,6	180,0	-15,6	84,4
2005	327,1	381,6	85,7	275,1	72,1	203,6	+13,1	94,5
2006	310,1							
2007	130,5							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Provincia Autonoma di Trento**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Corsi e allievi iscritti			
		Voucher	Allievi iscritti		<i>Totale</i>
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	
EX LEGE					
Patenti di mestiere	83	0	967	380	1.347
<i>TOTALE GENERALE</i>	83	0	967	380	1.347

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Provincia Autonoma di Trento

Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	1	2	3)=1/2	4	5)=4/2	6	7	8
	Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità prevista (%)	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%)	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
2001	79,4	96,7	82,1	94,7	97,9	68,5	+1,9	327,7
2002	96,8	105,2	92,0	102,7	97,6	67,5	-1,5	324,5
2003	100,2	125,2	80,0	117,1	93,5	88,9	+31,7	429,5
2004	101,3	129,0	78,5	126,0	97,7	103,7	+16,6	464,0
2005	91,8	102,7	89,4	96,5	94,0	99,6	-3,9	443,6
2006	73,7							
2007	67,8							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Provincia Autonoma di Bolzano

Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti

Tipologia	Numero complessivo di corsi	Corsi e allievi iscritti			
		Voucher	Allievi iscritti		Totale
			Maschi	Femmine	
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	88	0	1.215	942	2.157
- 1° livello o di base (2° annualità)	58	0	583	534	1.117
- 1° livello o di base (3° annualità)	43	0	497	295	792
- 2° livello	49	0	605	466	1.071
- Raccordo formazione - istruzione	18	0	165	104	269
- IFTS	9	0	67	67	134
- Disoccupati con meno di 25 anni	1	0	236	156	392
- Totale	266	0	3.368	2.564	5.932
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Migranti, immigranti e nomadi	2	0	19	31	50
- Portatori di handicap	6	0	35	43	78
- Ristretti e tossicodipendenti	2	0	17	2	19
- Altri	7	0	39	72	111
- Totale	17	0	110	148	258
Altri:					
- Disoccupati	8	0	42	94	136
- Promozione occupazione femminile	9	0	11	165	176
Formazione sul lavoro					
Apprendisti	113	0	2.993	1.339	4.332
Lavoratori in mobilità e occupazione critica	1	0	10	3	13
Lavoratori occupati	1.119	0	7.672	7.870	15.542
EX LEGE					
Patenti di mestiere	15	0	214	10	224
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	64	0	1.505	172	1.677
TOTALE GENERALE	1.612	0	15.925	12.365	28.290

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Provincia Autonoma di Bolzano

Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità prevista (%) (3)=1/2	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%) (5)=4/2	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione	
							Variabile	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
	1	2		4		6	7	8
2001	50,1	49,5	101,2	48,1	97,1	48,0	+30,8	214,3
2002	52,1	69,5	75,0	67,5	97,2	67,5	+40,6	296,0
2003	32,0	70,4	45,4	68,7	97,7	65,8	-2,5	283,6
2004	55,5	67,2	82,6	66,7	99,3	65,6	-0,3	288,0
2005	65,9	70,6	93,3	70,0	99,1	68,3	+4,1	297,5
2006	54,4							
2007	54,3							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Friuli Venezia Giulia**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Voucher	Corsi e allievi iscritti		
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	86	0	1.031	945	1.976
- 1° livello o di base (2° annualità)	74	0	660	534	1.194
- 1° livello o di base (3° annualità)	25	0	260	41	301
- 2° livello	185	0	1.287	1.715	3.002
- Raccordo formazione - istruzione	297	0	3.107	2.513	5.620
- IFTS	8	0	5	3	8
- Disoccupati con meno di 25 anni	554	0	320	468	788
- Totale	1.229	0	6.670	6.219	12.889
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Migranti, immigranti e nomadi	225	0	1.576	1.321	2.897
- Portatori di handicap	53	0	206	184	390
- Ristretti e tossicodipendenti	13	0	152	1	153
- Altri	22	0	89	78	167
- Totale	313	0	2.023	1.584	3.607
Altri:					
- Disoccupati	519	15	316	601	917
- Promozione occupazione femminile	348	0	49	1.108	1.157
Formazione sul lavoro					
Apprendisti	8.292	0	7.768	5.589	13.357
Lavoratori in mobilità e occupazione critica	16	0	27	55	82
Lavoratori occupati	1.337	0	7.973	4.774	12.747
Formazione permanente	399	0	2.779	4.362	7.141
EX LEGE					
Patenti di mestiere	27	0	307	137	444
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	2	0	20	10	30
TOTALE GENERALE	12.482	15	27.932	24.439	52.371

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Friuli Venezia Giulia

Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	Previsioni iniziali (a)		Capacità previsiva (%)	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%)	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione	
	1	2					(3)=1/2	4
2001	82,8	185,8	44,6	52,3	28,1	50,5	+7,1	98,0
2002	87,7	236,7	37,0	114,3	48,3	91,7	+81,3	177,0
2003	93,6	220,0	42,5	99,2	45,1	100,1	+9,2	191,0
2004	81,4	194,2	41,9	102,7	52,9	94,9	-5,2	182,4
2005	80,7	197,6	40,8	112,1	56,7	109,9	+15,8	209,2
2006	88,4							
2007	35,9							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Liguria**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Corsi e allievi iscritti				<i>Totale</i> ^z
		Voucher	Allievi iscritti			
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>		
Formazione al lavoro						
Giovani:						
- 1° livello o di base (1° annualità)	60	0	532	341	873	
- 2° livello	3	0	28	21	49	
- Disoccupati con meno di 25 anni	33	0	187	104	291	
- Totale	96	0	747	466	1.213	
Soggetti a rischio di esclusione:						
- Migranti, immigranti e nomadi	1	0	12	0	12	
- Portatori di handicap	4	0	24	14	38	
- Ristretti e tossicodipendenti	1	0	16	0	16	
- Altri	27	0	135	139	274	
- Totale	33	0	187	153	340	
Altri:						
- Disoccupati	394	0	3.616	4.162	7.778	
Formazione sul lavoro						
Apprendisti	547	0	4.232	3.396	7.628	
Lavoratori occupati	921	0	8.436	5.668	14.104	
EX LEGE						
Patenti di mestiere	11	0	77	80	157	
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	149	0	1.937	243	2.180	
TOTALE GENERALE	2.151	0	19.232	14.168	33.400	

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Liguria**Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale**

Anni	Previsioni iniziali (a)		Previsioni finali (b)		Capacità prevista (%)	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%)	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
	1	2	3)=1/2	4	(5)=4/2	6	7	8		
2001	119,2	118,9	100,2	79,1	66,5	22,4	- 52,9	34,2		
2002	97,4	109,9	88,6	71,5	65,0	52,6	+134,8	80,7		
2003	102,5	111,8	91,7	67,0	60,0	57,5	+ 9,3	87,0		
2004	115,3	115,7	99,6	88,3	76,3	49,2	- 8,3	76,4		
2005	102,4	107,1	95,6	83,1	77,7	60,1	+22,1	91,3		
2006	90,2									
2007	64,7									

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Emilia Romagna**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Voucher	Corsi e allievi iscritti		<i>Totale</i>
			Allievi iscritti		
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	
<i>Formazione al lavoro</i>					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	246	0	4.360	3.286	7.646
- 1° livello o di base (2° annualità)	91	0	1.357	654	2.011
- 1° livello o di base (3° annualità)	35	0	417	241	658
- 2° livello	148	0	930	1.242	2.172
- Raccordo formazione - istruzione	47	0	621	560	1.181
- IFTS	35	0	389	189	578
- Disoccupati con meno di 25 anni	45	0	1.398	1.564	2.962
- Totale	647	0	9.472	7.736	17.208
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Migranti, immigranti e nomadi	33	0	352	252	604
- Portatori di handicap	67	0	697	550	1.247
- Ristretti e tossicodipendenti	17	0	300	31	331
- Altri	9	0	51	43	94
- Totale	126	0	1.400	876	2.276
Altri:					
- Disoccupati	307	0	1.863	3.924	5.787
- Promozione occupazione femminile	19	0	0	240	240
<i>Formazione sul lavoro</i>					
Apprendisti	1.570	141	5.553	6.403	11.956
Lavoratori in mobilità e occupazione critica	9	99	213	330	543
Lavoratori occupati	1.080	4.100	20.287	19.491	39.778
<i>Formazione permanente</i>	110	78	2.544	4.191	6.735
EX LEGE					
Patenti di mestiere	4	0	42	58	100
TOTALE GENERALE	3.872	4.418	41.374	43.249	84.623

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Emilia Romagna

Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità prevista (%) (3)=1/2	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%) (5)=4/2	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
2001	312,6	307,5	101,7	244,1	79,4	205,2	+60,9	110,0
2002	303,9	286,8	106,3	180,0	62,8	258,9	+26,2	137,4
2003	370,6	343,9	107,8	297,5	86,5	281,4	+8,7	147,5
2004	334,9	290,2	115,4	252,8	87,1	241,9	-14,4	126,2
2005	324,6	307,7	105,5	240,4	78,1	253,1	+4,6	130,0
2006	323,3							
2007	171,1							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Toscana**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Corsi e allievi iscritti			
		Voucher	Maschi	Femmine	Totale
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	201	0	3.691	3.016	6.707
- 1° livello o di base (2° annualità)	71	0	736	267	1.003
- 2° livello	113	0	882	1.059	1.941
- Raccordo formazione - istruzione	196	0	2.843	2.529	5.372
- IFTS	23	0	224	241	465
- Disoccupati con meno di 25 anni	259	0	606	753	1.359
- Totale	863	0	8.982	7.865	16.847
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Migranti, immigranti e nomadi	49	0	187	572	759
- Portatori di handicap	141	0	839	945	1.784
- Ristretti e tossicodipendenti	23	0	198	64	262
- Altri	0	5.540	2.771	2.769	5.540
- Totale	213	5.540	3.995	4.350	8.345
Altri:					
- Disoccupati	94	0	287	294	581
- Promozione occupazione femminile	64	0	16	680	696
Formazione sul lavoro					
Apprendisti	4.384	0	2.724	1.723	4.447
Lavoratori in mobilità e occupazione critica	9	0	131	68	199
Lavoratori occupati	1.767	0	11.252	7.726	18.978
Formazione permanente	790	0	3.624	6.059	9.683
EX LEGE					
Patenti di mestiere	30	0	232	173	405
TOTALE GENERALE	8.214	5.540	31.243	28.938	60.181

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Toscana**Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale**

Anni	Previsioni iniziali (a)		Capacità previsiva (%)	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%)	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
	1	2						
2001	131,2	134,0	97,9	113,3	84,5	96,6	44,0	59,7
2002	171,4	162,1	105,7	114,2	70,4	109,9	13,8	70,6
2003	117,7	184,1	63,9	143,5	78,0	104,9	-4,6	68,4
2004	100,2	159,5	62,8	120,1	75,3	110,6	+5,4	70,5
2005	129,5	163,5	79,2	129,2	79,1	99,3	-10,2	62,3
2006	137,7							
2007	28,5							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Umbria**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Corsi e allievi iscritti			
		Voucher	Allievi iscritti		<i>Totale</i>
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	38	0	385	214	599
- 1° livello o di base (2° annualità)	48	0	323	89	412
- 2° livello	11	40	90	102	192
- Raccordo formazione - istruzione	30	0	293	249	542
- Disoccupati con meno di 25 anni	64	0	400	538	938
- Totale	191	40	1.491	1.192	2.683
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Portatori di handicap	1	0	7	5	12
- Altri	5	60	54	41	95
- Totale	6	60	61	46	107
Altri:					
- Disoccupati	38	0	35	56	91
- Promozione occupazione femminile	6	68	0	121	121
Formazione sul lavoro					
Apprendisti	26	0	376	208	584
Lavoratori occupati	131	122	1.250	791	2.041
Formazione permanente					
	1	329	131	66	197
TOTALE GENERALE	399	619	3.344	2.480	5.824

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Umbria

Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	1	2	3)=1/2	4	5)=4/2	6	7	8
	Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità prevista (%)	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%)	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
2001	72	88,0	81,9	31,5	35,8	31,3	-2,6	86,8
2002	92,5	72,9	126,8	20,3	27,8	30,1	-3,7	86,5
2003	51,8	68,0	76,3	31,5	46,4	22,8	-24,2	65,8
2004	47,7	85,0	56,1	30,0	35,3	34,4	+50,9	95,5
2005	62,3	93,9		70,4	74,9	40,4		109,9
2006	72,7							
2007	56,4							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Marche**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Voucher	Corsi e allievi iscritti		
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	123	0	1.325	804	2.129
- 2° livello	98	0	855	1.099	1.954
- Raccordo formazione - istruzione	0	0	0	0	0
- IFTS	8	0	101	59	160
- Disoccupati con meno di 25 anni	30	0	330	168	498
- Totale	259	0	2.611	2.130	4.741
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Migranti, immigranti e nomadi	12	0	91	122	213
- Portatori di handicap	10	0	65	48	113
- Ristretti e tossicodipendenti	4	0	19	25	44
- Altri	2	0	19	4	23
- Totale	28	0	194	199	393
Altri:					
- Disoccupati	50	0	304	302	606
- Promozione occupazione femminile	44	0	0	608	608
Formazione sul lavoro					
Lavoratori occupati	310	0	3.802	2.505	6.307
TOTALE GENERALE	691	0	6.911	5.744	12.655

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Marche**Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale**

Anni	Previsioni iniziali (a)	Previsioni finali (b)	Capacità prevista (%)	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%)	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (b) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
	1	2	(3)=1/2	4	(5)=4/2	6	7	8
2001	60,8	59,4	102,3	51,7	87,0	32,0	-12,8	47,8
2002	59,5	76,4	77,9	68,4	89,6	36,9	+15,2	56,8
2003	68,3	60,8	112,3	43,8	72,0	46,8	+27,1	73,0
2004	48,0	88,5	54,2	60,7	68,6	55,8	+19,2	83,5
2005	53,9	75,3	71,6	50,9	67,6	34,7	-39,1	52,2
2006	50,7							
2007	3,7							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Lazio**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Voucher	Corsi e allievi iscritti		
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	186	0	2.181	1.388	3.569
- 1° livello o di base (2° annualità)	194	0	2.352	1.176	3.528
- 2° livello	63	0	327	329	656
- Raccordo formazione - istruzione	30	0	354	389	743
- IFTS	44	0	512	567	1.079
- Disoccupati con meno di 25 anni	99	0	748	870	1.618
- Totale	616	0	6.474	4.719	11.193
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Totale	109	0	526	729	1.255
Altri:					
- Disoccupati	82	0	745	1.413	2.158
- Promozione occupazione femminile	11	0	0	257	257
Formazione sul lavoro					
Lavoratori in mobilità e occupazione critica	2	0	24	18	42
Lavoratori occupati	248	0	4.169	2.591	6.760
TOTALE GENERALE	1.068	0	11.938	9.727	21.665

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Lazio**Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale**

Anni	1	2	3)=1/2	4	5)=4/2	6	7	8
	Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità prevista (%)	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%)	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
2001	355,7	371,6	95,7	222,7	59,9	102,8	+ 18,7	45,6
2002	614,7	549,5	111,9	303,2	55,2	159,0	+ 54,8	70,6
2003	522,1	467,6	111,6	322,9	69,0	135,8	- 14,6	61,3
2004	580,0	524,3	110,6	391,3	74,6	203,3	+ 49,7	90,1
2005	404,5	454,1	89,1	387,1	85,2	155,4	- 23,6	68,8
2006	445,1							
2007	711,9							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Abruzzo**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Voucher	Corsi e allievi iscritti		
			Allievi iscritti		<i>Totale</i>
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	28	0	284	154	438
- 1° livello o di base (2° annualità)	19	0	216	78	294
- 1° livello o di base (3° annualità)	5	0	75	0	75
- 2° livello	67	159	582	668	1.250
- Raccordo formazione - istruzione	27	0	497	580	1.077
- IFTS	6	0	80	40	120
- Totale	152	159	1.734	1.520	3.254
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Migranti, immigranti e nomadi	2	0	15	6	21
- Portatori di handicap	20	0	138	87	225
- Altri	2	0	13	6	19
- Totale	24	0	166	99	265
Altri:					
- Disoccupati	99	0	720	894	1.614
- Promozione occupazione femminile	44	0	41	618	659
Formazione sul lavoro					
Apprendisti	143	113	1.008	275	1.283
Lavoratori occupati	273	0	2.046	1.338	3.384
TOTALE GENERALE	735	272	5.715	4.744	10.459

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Abruzzo**Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale**

Anni	1	2	3)=1/2	4	5)=4/2	6	7	8
	Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità prevista (%)	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%)	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
2001	63,4	91,4	69,3	83,9	91,8	33,2	+189,0	66,7
2002	65,6	110,4	59,4	99,1	89,7	54,2	+63,1	107,7
2003	22,2	115,6	19,2	104,7	90,6	78,1	+44,1	154,5
2004	12,2	109,4	11,1	50,9	46,5	50,8	-34,9	97,6
2005	39,5	158,3	24,9	96,5	61,0	59,7	+17,5	111,8
2006	33,7							
2007	36,9							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Molise**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	Corsi e allievi iscritti				
	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Voucher	Allievi iscritti		<i>Totale</i>
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	
<i>Formazione al lavoro</i>					
- Disoccupati	82	0	151	406	557
<i>TOTALE GENERALE</i>	82	0	151	406	557

*Dati parziali**Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali*

Molise**Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale**

Anni	Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità prevista (%) (3)=1/2	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%) (5)=4/2	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
2001	34,3	32,4	105,9	30,5	94,2	14,5	-24,7	113,5
2002	32,7	26,7	122,5	25,4	95,3	11,2	-22,9	88,8
2003	35,4	30,2	117,3	22,6	75,0	16,4	+46,5	132,4
2004	20,2	29,3	68,9	26,1	89,1	15,6	-4,8	126,8
2005	27,3	29,6	92,2	27,5	92,7	10,5	-32,7	88,1
2006	19,6							
2007	8,6							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Campania

Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti

Tipologia	Numero complessivo di corsi	Corsi e allievi iscritti			
		Voucher	Allievi iscritti		Totale
			Maschi	Femmine	
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	4	0	38	52	90
- 1° livello o di base (2° annualità)	2	0	17	11	28
- 1° livello o di base (3° annualità)	1	0	0	14	14
- 2° livello	45	0	486	438	924
- Disoccupati con meno di 25 anni	72	0	820	483	1.303
- Totale	124	0	1.361	998	2.359
Altri:					
- Disoccupati	111	0	1.505	840	2.345
TOTALE GENERALE	235	0	2.866	1.838	4.704

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Campania
Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità prevista (%) (3)=1/2	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%) (5)=4/2	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
2001	228,4	242,6	94,2	159,7	65,8	30,6	-24,2	14,9
2002	250,7	239,8	104,5	192,2	80,1	33,2	+8,3	15,9
2003	413,1	247,1	167,2	115,0	46,6	91,8	+176,9	44,3
2004	178,0	258,5	68,9	174,6	67,5	123,3	+34,3	59,1
2005	248,0	400,9	61,9	250,7	62,5	150,6	+22,1	74,2
2006	262,2							
2007	28,4							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Puglia**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Corsi e allievi iscritti			
		Voucher	Allievi iscritti		<i>Totale</i>
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	87	0	968	595	1.563
- 1° livello o di base (2° annualità)	56	0	681	337	1.018
- 1° livello o di base (3° annualità)	15	0	194	62	256
- IFTS	28	0	232	272	504
- Totale	186	0	2.075	1.266	3.341
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Migranti, immigranti e nomadi	37	0	291	77	368
- Portatori di handicap	103	0	685	338	1.023
- Ristretti e tossicodipendenti	42	0	280	40	320
- Altri	237	0	1.869	832	2.701
- Totale	419	0	3.125	1.287	4.412
Altri:					
- Disoccupati	177	0	2.034	1.152	3.186
Formazione sul lavoro					
Apprendisti	207	0	3.003	705	3.708
TOTALE GENERALE	989	0	10.237	4.410	14.647

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Puglia
Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	1	2	3)=1/2	4	5)=4/2	6	7	8
	Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità prevista (%)	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%)	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
2001	134,6	224,3	60,0	152,9	68,2	127,5	+88,1	88,0
2002	115,4	159,6	72,3	152,1	95,3	98,2	-23,0	67,1
2003	119,7	158,5	75,5	153,4	96,8	122,8	+25,1	84,9
2004	101,2	166,3	60,8	154,7	93,0	80,6	-34,4	55,1
2005	199,8	166,9	119,7	134,1	80,3	99,5	+23,4	69,5
2006	149,8							
2007	11,8							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Basilicata**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Corsi e allievi iscritti			
		Voucher	Maschi	Femmine	Totale
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	15	0	95	80	175
- 1° livello o di base (2° annualità)	3	0	14	29	43
- 2° livello	35	177	203	455	658
- Raccordo formazione - istruzione	0	0	0	0	0
- IFTS	1	0	11	11	22
- Disoccupati con meno di 25 anni	0	0	75	131	206
- Totale	54	177	398	706	1.104
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Portatori di handicap	13	0	132	1	133
- Ristretti e tossicodipendenti	10	0	106	9	115
- Altri	3	0	18	23	41
- Totale	26	0	256	33	289
Altri:					
- Disoccupati	82	657	509	1.118	1.627
- Promozione occupazione femminile	11	0	0	95	95
Formazione sul lavoro					
Lavoratori occupati	288	1.171	2.859	2.316	5.175
TOTALE GENERALE	461	2.005	4.022	4.268	8.290

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Basilicata**Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale**

Anni	1 Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	2 Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità previsiva (%) (3)=1/2	4 Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%) (5)=4/2	6 Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	7 Variazione percentuale di (6) sull'anno precedente	8 Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
2001	64,4	73,8	87,3	27,3	37,0	45,7	+19,6	210,5
2002	127,3	119,4	106,6	98,5	82,5	47,8	+4,6	219,5
2003	122,6	133,2	92,0	67,0	50,3	49,4	+3,3	226,6
2004	117,0	131,3	89,0	82,8	63,1	45,7	-7,5	205,4
2005	152,2	152,0	100,0	66,8	44,0	49,5	+8,3	225,6
2006	141,3							
2007	51,2							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Calabria**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Voucher	Corsi e allievi iscritti		
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 2° livello	93	0	1.008	1.007	2.015
- IFTS	37	0	455	455	910
- Disoccupati con meno di 25 anni	141	0	705	705	1.410
- Totale	271	0	2.168	2.167	4.335
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Totale	32	0	201	201	402
Altri:					
- Disoccupati	195	0	1.851	1.851	3.702
- Promozione occupazione femminile	27	0	128	127	255
Formazione sul lavoro					
Lavoratori occupati	244	0	1.487	1.487	2.974
TOTALE GENERALE	769	0	5.835	5.833	11.668

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Calabria

Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	Previsioni iniziali (a)	Previsioni finali (b)	Capacità previsiva (%)	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%)	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
	1	2	(3)=1/2	4	(5)=4/2	6	7	8
2001	22,8	24,5	93,1	3,1	12,7	6,7	+ 11,5	8,9
2002	138,9	94,6	146,8	69,4	73,4	10,1	+ 51,7	13,4
2003	225,4	163,4	137,9	65,9	40,3	32,4	+ 219,1	42,9
2004	259,7	154,4	168,2	31,3	20,3	27,7	- 14,5	38,3
2005	270,0	183,0	147,5	38,4	21,0	38,7	+ 39,7	54,9
2006	256,4							
2007	267,0							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Sicilia**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Corsi e allievi iscritti			
		Voucher	Allievi iscritti		
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	<i>Totale</i>
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	676		4.033	6.341	10.374
- 1° livello o di base (2° annualità)	28		81	310	391
- 1° livello o di base (3° annualità)	41		96	456	552
- 2° livello	15		92	128	220
- Raccordo formazione - istruzione	19		346	350	696
- Disoccupati con meno di 25 anni	143		692	1.379	2.071
- Totale	922		5.340	8.964	14.304
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Migranti, immigranti e nomadi	7		42	51	93
- Portatori di handicap	58		350	363	713
- Ristretti e tossicodipendenti	30		273	66	339
- Totale	95		665	480	1.145
Altri:					
- Disoccupati	917		6.270	6.946	13.216
- Promozione occupazione femminile	186		0	1.886	1.886
Formazione sul lavoro					
Apprendisti	1		6	6	12
Lavoratori in mobilità e occupazione critica	88		564	619	1.183
Lavoratori occupati	246		1.613	1.827	3.440
EX LEGE					
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	2		8	8	16
TOTALE GENERALE	2.457		14.466	20.736	35.202

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Sicilia

Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	1	2	3)=1/2	4	5)=4/2	6	7	8
	Previsioni iniziali (a) (mln. di euro)	Previsioni finali (b) (mln. di euro)	Capacità previsiva (%)	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%)	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
2001	237,4	312,4	76,0	302,9	97,0	317,3	-7,8	178,6
2002	191,5	333,0	57,5	315,5	94,7	270,7	-14,7	153,7
2003	271,0	588,8	46,0	564,6	95,9	305,0	+12,7	173,3
2004	335,7	454,2	73,9	399,2	87,9	390,6	+28,1	224,7
2005	280,4	504,4	55,6	444,5	88,1	357,4	-8,4	203,5
2006	369,2							
2007	319,1							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Sardegna**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Voucher	Corsi e allievi iscritti		
			Allievi iscritti		<i>Totale</i>
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	
<i>Formazione al lavoro</i>					
Giovani:					
- 1° livello o di base (2° annualità)	92	0	853	523	1.376
- 1° livello o di base (3° annualità)	229	0	1.732	1.100	2.832
- 2° livello	10	0	93	48	141
- Totale	331	0	2.678	1.671	4.349
<i>Formazione sul lavoro</i>					
Lavoratori occupati	355	0	5.049	1.798	6.847
<i>Formazione permanente</i>					
	0	145	101	44	145
<i>TOTALE GENERALE</i>	686	145	7.828	3.513	11.341

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Sardegna

Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	Previsioni iniziali (a)		Previsioni finali (b)		Capacità prevista (%)	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%)	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Variazione percentuale di (b) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
	1	2	3)=1/2	4	(3)=1/2	4	(5)=4/2	6	7	8
2001	159,5	180,0	88,6	177,7	88,6	177,7	98,7	93,0	-4,9	141,7
2002	158,3	227,3	69,6	227,1	69,6	227,1	100,0	137,8	+48,2	207,2
2003	213,9	254,1	84,2	254,1	84,2	254,1	100,0	202,2	+46,7	307,1
2004	216,4	233,3	92,8	189,7	92,8	189,7	81,3	164,4	-18,7	238,5
2005	177,4	236,8	74,8	231,9	74,8	231,9	98,0	145,4	-11,6	212,1
2006	165,7									
2007	81,4									

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

Italia**Attività realizzata nell'anno formativo 2005-06, valori assoluti**

<i>Tipologia</i>	<i>Numero complessivo di corsi</i>	Corsi e allievi iscritti			
		Voucher	Allievi iscritti		<i>Totale</i>
			<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	
Formazione al lavoro					
Giovani:					
- 1° livello o di base (1° annualità)	2.742		30.314	26.437	56.751
- 1° livello o di base (2° annualità)	1.480	0	16.711	9.520	26.231
- 1° livello o di base (3° annualità)	945	0	9.124	5.403	14.527
- 2° livello	1.964	376	16.155	16.318	32.473
- Raccordo formazione - istruzione	1.719	0	19.631	15.879	35.510
- IFTS	219	0	2.299	2.088	4.387
- Disoccupati con meno di 25 anni	1.554	0	7.844	8.742	16.586
- Totale	10.623	376	102.078	84.387	186.465
Soggetti a rischio di esclusione:					
- Migranti, immigranti e nomadi	486	0	3.231	3.552	6.783
- Portatori di handicap	913	0	4.053	3.128	7.181
- Ristretti e tossicodipendenti	245	0	2.435	462	2.897
- Altri	486	5.600	6.052	5.030	11.082
- Totale	2.130	5.600	15.771	12.172	27.943
Altri:					
- Disoccupati	3.916	672	21.711	27.171	48.882
- Promozione occupazione femminile	913	68	248	7.954	8.202
Formazione sul lavoro					
Apprendisti	17.390	4.043	46.110	33.875	79.985
Lavoratori in mobilità e occupazione critica	125	99	969	1.093	2.062
Lavoratori occupati	18.639	19.658	125.096	110.647	235.743
Formazione permanente	1.320	552	9.552	14.966	24.518
EX LEGE					
Patenti di mestiere	221	0	2.448	1.072	3.520
Sicurezza e salute sul luogo di lavoro	254	2	3.663	537	4.200
TOTALE GENERALE	55.531	31.070	327.646	293.874	621.520

Fonte: elaborazione Isfol su dati regionali

Italia

Principali indicatori sulla spesa regionale per la formazione professionale

Anni	Previsioni iniziali (a)	Previsioni finali (b)	Capacità prevista (%)	Impegni di spesa (b) (mln. di euro)	Capacità di impegno (%)	Spesa effettiva (b) (mln. di euro)	Incremento percentuale di (6) sull'anno precedente	Spesa per unità di forza lavoro (c) (euro)
	1	2	(3)=1/2	4	(5)=4/2	6	7	8
2001	2.264,0	3.894,6	58,1	2.589,4	66,5	1.869,2	+11,2	78,8
2002	3.528,7	3.912,8	90,2	2.844,6	73,7	2.087,0	+11,6	87,0
2003	3.569,8	4.201,7	85,0	3.176,6	75,6	2.392,4	+14,6	99,1
2004	3.422,4	4.005,9	85,4	2.917,2	72,8	2.423,3	+1,3	99,5
2005	3.585,8	4.329,2	82,8	3.220,0	74,4	2.403,6	-0,8	98,3
2006	3.778,1							
2007	2.437,5							

Fonte: elaborazioni Isfol su bilanci regionali di previsione iniziale (a), sui bilanci consuntivi (b) e su dati Istat (c).

€ 3,90

Stampato su carta riciclata ecologica



15PDL0040590