



IERI IN AULA OGGI IN AZIENDA

IV INDAGINE SUGLI ESITI FORMATIVI E OCCUPAZIONALI DEI PERCORSI IeFP E IFTS

a cura di
Andrea Carlini
Emmanuele Crispolti

44



INAPP REPORT

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro. Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico – stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese. L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del PON Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0) e del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2023-2026 del Fondo sociale europeo, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni, ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey. L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

Presidente: *Sebastiano Fadda*
Direttore generale: *Santo Darko Grillo*

Riferimenti
Corso d'Italia, 33
00198 Roma
Tel. + 39 06854471
www.inapp.gov.it

La collana Inapp Report è curata da Pierangela Ghezzi.



INAPP

**IERI IN AULA
OGGI IN AZIENDA**
IV INDAGINE
SUGLI ESITI FORMATIVI
E OCCUPAZIONALI
DEI PERCORSI IeFP E IFTS

a cura di
Andrea Carlini
Emmanuele Crispolti



La pubblicazione raccoglie i risultati di una ricerca curata dalla Struttura Sistemi Formativi dell'Inapp (responsabile Emmanuele Crispolti).

Il presente rapporto di ricerca è stato realizzato dall'Inapp in qualità di Organismo Intermedio del Programma Nazionale Giovani, Donne e Lavoro FSE+ 2021- 2027.

Piano Inapp 2023-2026 - Operazione a titolarità n. 4 - Migliorare la qualità dei sistemi e dei dispositivi di istruzione e formazione professionale per agevolare le transizioni e la rispondenza alle esigenze dei sistemi produttivi.

L'attività di ricerca è stata coordinata da Andrea Carlini.

Gruppo di lavoro: Roberta Bassani, Alessandra Calpini, Andrea Carlini (coordinatore), Emmanuele Crispolti, Massimiliano Franceschetti, Laura Giuliani, Valentina Gualtieri, Maria Chiara Pagliarella, Paola Paniccio, Francesca Penner, Christian Poggi, Claudia Spigola.

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di *peer review* interna curato dal Comitato tecnico scientifico dell'Istituto.

Il testo è a cura di *Andrea Carlini* e *Emmanuele Crispolti*.

Autori e autrici: *Andrea Carlini* (Premessa, Introduzione, par. 2.1, 2.4, Conclusioni); *Emmanuele Crispolti* (Il disegno della ricerca, par. 1.4, Conclusioni); *Massimiliano Franceschetti* (cap. 3), *Paola Paniccio* (par. 2.2); *Francesca Penner* (par. 1.3); *Christian Poggi* (par. 2.3); *Claudia Spigola* (parr. 1.1, 1.2), *Servizio Statistico* (Nota metodologica). Le elaborazioni statistiche sono a cura di *Roberta Bassani*.

Si ringrazia, per il suo prezioso contributo, la dott.ssa Anna D'Arcangelo sotto la cui direzione è stata realizzata l'indagine.

Testo chiuso a luglio 2023

Pubblicato a novembre 2023

Coordinamento editoriale e revisione dei testi: *Pierangela Ghezzi*

Correzione di bozze: *Angelica Alori*

Editing grafico e impaginazione: *Mara Marincioni*

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Alcuni diritti riservati [2023] [INAPP].

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 4.0 Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISSN 2533-1795

ISBN 978-88-543-0328-7

Indice

Premessa	7
Introduzione	10
Il disegno della ricerca	12
1 Sezione prima: gli esiti occupazionali dei percorsi leFP	15
1.1 Il contesto	15
1.2 Le caratteristiche degli intervistati	18
1.3 L'esperienza formativa	26
1.4 Gli esiti occupazionali dei qualificati e dei diplomati ai percorsi di leFP	35
2 Sezione seconda: gli esiti occupazionali dei percorsi IFTS	53
2.1 Il contesto	53
2.2 Le caratteristiche degli intervistati	55
2.3 L'esperienza formativa	60
2.4 Gli esiti occupazionali degli specializzati ai corsi IFTS	66
3 Sezione terza: prospettive di studio	86
3.1 Fabbisogni di nuove assunzioni e programmazione formativa: gli esiti di domani	86
Conclusioni	95
Nota metodologica	105
Bibliografia	117

Premessa

La transizione al lavoro dei giovani, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e il ruolo potenzialmente agibile dai sistemi di formazione professionale costituiscono un tema fondamentale per il nostro Paese, perché la messa a punto delle giuste sinergie tra sistemi potrà risultare decisiva per la gestione del periodo post pandemia e delle conseguenze economiche a essa connesse.

Storicamente, il mercato del lavoro italiano ha spesso palesato una certa rigidità nell'inclusione dei giovani, difficoltà di accesso a cui spesso si è accompagnato un percorso professionale segnato dalla precarietà e dalla fragilità contrattuale. In un quadro già di per sé complesso, va poi considerato l'impatto del biennio pandemico sull'economia e sui sistemi produttivi globali. L'insorgere di nuove professionalità in sostituzione di altre sempre più residuali o in risposta a nuovi modelli organizzativi, di cui il lavoro da remoto è l'espressione più evidente, rappresenta uno dei temi che caratterizzeranno le dinamiche del mercato del lavoro nei prossimi anni.

Il tema dell'occupazione giovanile e delle competenze necessarie per ridurre il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, in grado quindi di garantire un rapido e proficuo inserimento nel mondo del lavoro, costituisce una priorità per l'Agenda politica italiana, anche in relazione ai robusti investimenti previsti nel PNRR. Conseguentemente, il posizionamento delle filiere formative professionalizzanti sta assumendo un ruolo sempre più centrale, proprio perché sono chiamate a rispondere a sistemi produttivi che evolvono velocemente e a un crescente fabbisogno di competenze ad alto contenuto tecnico e tecnologico.

Questo rapporto di ricerca intende fornire agli stakeholder, pubblici e privati, evidenze empiriche ed elementi concreti utili a connotare e valutare l'efficacia delle due filiere in oggetto, sia dal punto di vista dell'impatto occupazionale, sia per quel che concerne l'esperienza formativa nella sua globalità; oltre, quindi,

all'inserimento occupazionale, che rappresenta comunque il focus d'indagine. A ciò si aggiunge il set di informazioni che aiutano a definire e caratterizzare il ruolo dei corsi leFP (Istruzione e formazione professionale) e IFTS (Istruzione e formazione tecnica superiore), il background familiare di coloro che vi accedono, il percorso scolastico pregresso, il gradimento dell'esperienza formativa, il ruolo dello stage come ponte tra esperienza formativa e inserimento in azienda e, nel caso dei corsi IFTS, anche il percorso lavorativo svolto precedentemente.

Destinatari del testo sono pertanto i numerosi attori, istituzionali e non, che svolgono un ruolo cardine nella programmazione, gestione ed erogazione delle attività formative. Primi tra questi, i responsabili dei due Ministeri di riferimento, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'Istruzione e del merito: il primo per il suo ruolo di definizione, d'intesa con le Amministrazioni regionali, della cornice normativa di riferimento e garante dei Livelli Essenziali delle Prestazioni del Sistema leFP e in quanto erogatore di finanziamenti nazionali annuali; il secondo in quanto leFP e IFTS costituiscono due segmenti del sistema educativo nazionale, trattandosi oltretutto, nel caso della leFP, di un'offerta formativa collocata nell'ambito dell'obbligo di istruzione e del diritto-dovere. E naturalmente le Amministrazioni regionali e delle Province Autonome, cui afferisce la responsabilità esclusiva di tali filiere e programmano quindi l'offerta, con riferimento agli specifici fabbisogni dei mercati locali. Altrettanto rilevanti possono essere i risultati di questa indagine per i VET Provider, ovvero per tutte le Istituzioni formative, siano esse Centri di formazione, Istituti scolastici o partenariati territoriali, che erogano la formazione, sia a livello di responsabili, nella loro veste di programmazione strategica e gestione amministrativa e organizzativa, sia per i progettisti di formazione, i docenti e tutte le figure che partecipano alle attività formative (orientatori, tutor ecc.).

In ultimo, il testo è rivolto ai ricercatori, agli analisti del sistema e agli esperti delle politiche formative che dimostrano costantemente la loro attenzione nei confronti dei Rapporti annuali di monitoraggio delle due filiere e delle indagini quali-quantitative realizzate dall'Inapp, considerati come i principali strumenti conoscitivi disponibili a livello nazionale per il presidio delle dinamiche della domanda e dell'offerta di formazione e per la comprensione di sistemi a elevata complessità.

Il presente contributo è infatti parte di una più generale attività di studio sui segmenti della filiera lunga della formazione tecnico-professionale che l'Inapp svolge da anni e la cui declinazione operativa va dal presidio di aspetti di sistema

(quali la cornice normativa, lo studio dei sistemi di accreditamento, la realizzazione dei monitoraggi annuali sulla partecipazione), al supporto agli attori istituzionali, fino alla realizzazione di specifiche survey su temi quali il fenomeno della dispersione formativa, le competenze-chiave nella leFP, la qualità del sistema e l'efficacia occupazionale dei corsi, di cui la presente indagine costituisce il più tassello recente.

Obiettivo dell'indagine è offrire un contributo significativo alla definizione e alla valutazione delle politiche pubbliche, in questo caso delle politiche formative, anche considerando che le filiere oggetto di studio si rivolgono ai giovani, un target strategico per lo sviluppo del Paese, sia per la capacità dei giovani stessi di innovare il sistema produttivo che nell'ottica di costruire un contesto sociale dinamico e partecipativo.

Inroduzione

Il testo rappresenta il risultato di un'attività di ricerca realizzata dalla Struttura Sistemi Formativi dell'Inapp, il cui obiettivo è analizzare gli esiti formativi e occupazionali dei partecipanti alle filiere formative leFP e IFTS.

Il volume si compone di due sezioni tematiche: la prima dedicata alla leFP e la seconda agli IFTS e offre una panoramica molto ricca di dati ricavati da interviste, svolte in modalità CATI, con gli ex allievi delle due filiere che hanno concluso con successo il percorso formativo e hanno accettato di essere intervistati. Per quanto riguarda la leFP, gli intervistati sono allievi che hanno conseguito una qualifica/diploma leFP nell'anno scolastico formativo (a.s.f.) 2015-2016. Per la parte IFTS, sono stati presi in considerazione gli specializzati nell'anno solare 2017.

Si tratta di due popolazioni e due filiere formative con caratteristiche piuttosto distinte tra loro: la leFP si rivolge a giovani ancora in diritto-dovere ed è presente in tutte le Regioni con circa 220 mila giovani che annualmente ne frequentano i corsi; gli IFTS sono corsi extra diritto-dovere, presenti in poche Regioni, la cui quota di iscritti annuale non supera le 4.000 unità. Data l'eterogeneità della popolazione, la strategia di indagine è stata modulata in funzione di queste peculiarità e si è sostanziata nella scelta di procedere con un'indagine censuaria per gli IFTS, campionaria per la leFP.

Dalle interviste è scaturita una ricchezza di informazioni che spaziano dal background familiare al livello di soddisfazione rispetto al corso, dalla condizione occupazionale all'approfondimento delle tipologie contrattuali a cui accedono coloro che hanno trovato impiego, senza tralasciare anche aspetti più tecnici, ma essenziali per migliorare i servizi formativi, quali la funzionalità dello stage curriculare o la sinergia degli enti di formazione con il tessuto imprenditoriale locale.

A corredo delle pagine di commento, rispetto a quanto emerso dalla rilevazione, il testo presenta anche una lettura dei dati rilevati secondo la prospettiva derivante dalle indagini dedicate al fabbisogno espresso dal sistema produttivo del Paese e, analogamente, rispetto alle prospettive assunzionali espresse dalle imprese. Del resto, la messa in comunicazione delle basi dati disponibili a valere sulle filiere formative e sulla domanda di lavoro costituisce una premessa fondamentale soprattutto per approcciare al fenomeno del mismatch tra fabbisogni aziendali e le competenze in dote all'offerta di lavoro.

Il disegno della ricerca

La quarta indagine sugli esiti occupazionali nasce per comprendere quanto i percorsi realizzati nell'ambito delle filiere leFP e IFTS siano stati in grado, per l'anno di riferimento, di corrispondere alle esigenze dei giovani che li hanno frequentati, sia rispetto alle loro aspettative sia in termini di reali prospettive occupazionali.

La transizione al lavoro risente ovviamente di una molteplicità di fattori, sia individuali che collettivi, nell'ambito dei quali giocano un ruolo decisivo le caratteristiche del mercato del lavoro locale, l'evoluzione della domanda di competenze e la capacità dei diversi tessuti imprenditoriali di assorbire l'offerta di lavoro, sia per le qualifiche *entry level* che per i soggetti con elevata specializzazione. Ma si assume come ipotesi di partenza, già verificata nelle precedenti edizioni delle indagini svolte dall'Inapp, che la partecipazione al percorso di qualificazione/specializzazione costituisca un fattore decisivo nelle prospettive occupazionali dei corsisti.

Le principali domande che hanno mosso questa indagine, così come le precedenti ricerche, riguardano gli aspetti di natura occupazionale: quanti dei giovani che hanno completato i percorsi di qualifica e diploma leFP e i percorsi di specializzazione IFTS hanno trovato occupazione? Con quale tipologia di contratto? Dopo quanto tempo? Si tratta di un lavoro che, nei contenuti, è coerente con il percorso formativo realizzato? Sul versante della formazione, interessava osservare soprattutto la rispondenza del percorso formativo svolto e, eventualmente, del lavoro conseguito, rispetto alle aspettative del target: quanto, e su quali aspetti, gli utenti sono rimasti soddisfatti della formazione svolta? E quanto sono soddisfatti dell'occupazione conseguita? Trattandosi poi di un periodo in cui il fattore pandemia doveva aver avuto un impatto

prevedibilmente molto importante sul contesto occupazionale, era logico domandarsi quale fosse stata la portata di tale impatto.

A partire dal dato sulla condizione lavorativa, interessava poi conoscere quali fossero state le pregresse motivazioni che avevano portato alla scelta dei percorsi formativi, la sequenza dell'iter formativo e, eventualmente, di ulteriori esperienze occupazionali precedenti rispetto al momento dell'intervista.

Per comprendere quanto tali percorsi siano stati capaci da un lato di corrispondere alle aspettative degli utenti e dall'altro di far conseguire un lavoro, la rilevazione ha quindi coerentemente indagato i seguenti ambiti: iter formativo pregresso, stato occupazionale degli intervistati, attività svolte per trovare lavoro, tipologia di contratto, tempi di ingresso, soddisfazione rispetto al percorso formativo e al lavoro conseguito, coerenza tra occupazione e iter formativo, modalità attraverso cui i giovani avevano cercato occupazione.

I principali indicatori utili a rispondere a tali domande erano, come è intuitivo, costituiti dal livello di soddisfazione degli utenti, dalla loro percezione dell'utilità dei percorsi (e delle singole componenti, come nel caso degli stage), dal livello di soddisfazione rispetto al lavoro svolto, dal tasso di occupati sull'universo di riferimento, dalla tipologia di contratto in essere.

Viste le specificità dei due target (leFP e IFTS), il diverso grado di specializzazione e la differente età dei partecipanti, si è scelto di considerare una distanza di almeno tre anni per i giovani usciti dal sistema leFP e di un anno per i corsisti specializzati nella filiera IFTS, considerando questi come i necessari intervalli di tempo tra il conseguimento del titolo e il momento dell'intervista per rilevare situazioni occupazionali sufficientemente consolidate, al di là di lavori occasionali, connotati da minore stabilità.

Viste le numerosità assai differenti dei due universi di riferimento (circa 87 mila nella leFP e circa 2 mila negli IFTS), si è scelto di effettuare una rilevazione di tipo campionario per il sistema leFP e di tipo censuario per la filiera IFTS. In entrambi i casi, si è partiti dai dati numerici in possesso dell'Inapp, sulla base dei monitoraggi annualmente svolti sulle due filiere, per identificare le unità di analisi, come esplicitato in dettaglio nella nota metodologica in calce al testo.

Per rispondere alle domande di ricerca sopra descritte, sono stati elaborati 3 diversi questionari semi-strutturati, rivolti ai tre target di intervistati: i qualificati leFP, i diplomati leFP e i certificati IFTS. Tali questionari sono stati somministrati tramite tecnica CATI. Gli strumenti erano articolati in sezioni che affrontavano le diverse tematiche oggetto di interesse: le caratteristiche socio anagrafiche degli

intervistati (per la leFP anche dei genitori); il percorso formativo, la soddisfazione e la percezione dell'utilità del percorso; la condizione occupazionale (con una doppia richiesta relativa alle fasi pre e post pandemia); la tipologia di contratto; la soddisfazione rispetto all'attività lavorativa e la coerenza tra il percorso formativo e l'occupazione; le modalità di ricerca del lavoro.

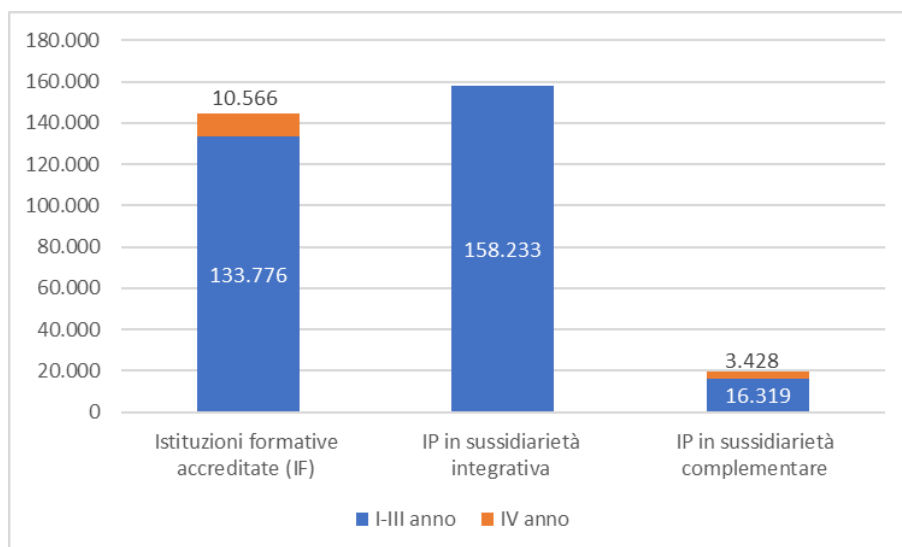
I questionari contenevano anche una serie di domande relative al possibile impatto che la diffusione del Covid ha avuto sull'organizzazione del lavoro, sul volume di affari e sulla quantità delle ore di lavoro, anche a seguito delle restrizioni intervenute con i decreti emanati dal Governo per il contenimento della pandemia.

1 Sezione prima: gli esiti occupazionali dei percorsi leFP

1.1 Il contesto

Gli iscritti al triennio nell'a.f. 2015-2016 erano 308.328, suddivisi nel seguente modo: 133.776 nelle Istituzioni formative (IF), 158.233 negli Istituti professionali in regime di sussidiarietà integrativa e 16.319 in sussidiarietà complementare. Al quarto anno risultavano iscritti 13.994 giovani: 10.566 nelle IF e 3.428 nella sussidiarietà complementare (figura 1.1) (Inapp 2017).

Figura 1.1 **Iscritti I-IV anno per tipologia, a.f. 2015-16 (v.a.)**



Fonte: Inapp, *La leFP tra scelta vocazionale e seconda opportunità. XV Rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere a.f. 2015-2016*, luglio 2017

Le Regioni che avevano attivato percorsi di quarto anno erano 10, all'interno delle Istituzioni formative in Piemonte, Trento, Bolzano, Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Calabria e Sicilia e in sussidiarietà complementare in Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Toscana, Molise e Sicilia.

La quota di 14enni che avevano scelto di iscriversi alla leFP era pari al 45,1% nelle IF e in sussidiarietà integrativa mentre risultava leggermente più bassa nella modalità complementare (32,9%). Tali percentuali confermavano la scelta di un percorso leFP in buona parte vocazionale e che si configurava solo in parte come un approdo a seguito di precedenti insuccessi scolastici.

La distribuzione di genere evidenziava una percentuale maggiore di ragazzi (61,5%) rispetto alle ragazze (38,5%). Gli iscritti stranieri erano 42.595 (41.353 nel triennio e 1.242 al IV anno), una quota pari al 13,3% del totale. La presenza di persone con disabilità (tra le Regioni che avevano segnalato questo dato) raggiungeva il 7% del totale degli iscritti, per un totale di 18.979 giovani, dato che evidenzia una forte capacità inclusiva del sistema leFP.

Complessivamente, nell'a.f. 2015-16 avevano ottenuto una qualifica al termine del III anno, 76.090 giovani, 35.237 nelle Istituzioni formative e 36.762 in regime di sussidiarietà integrativa e 4.091 in complementare. Il diploma di quarto anno era stato conseguito da 11.212 giovani, il 78% dei quali nei Centri di formazione professionale (IF) e il 22% in sussidiarietà complementare.

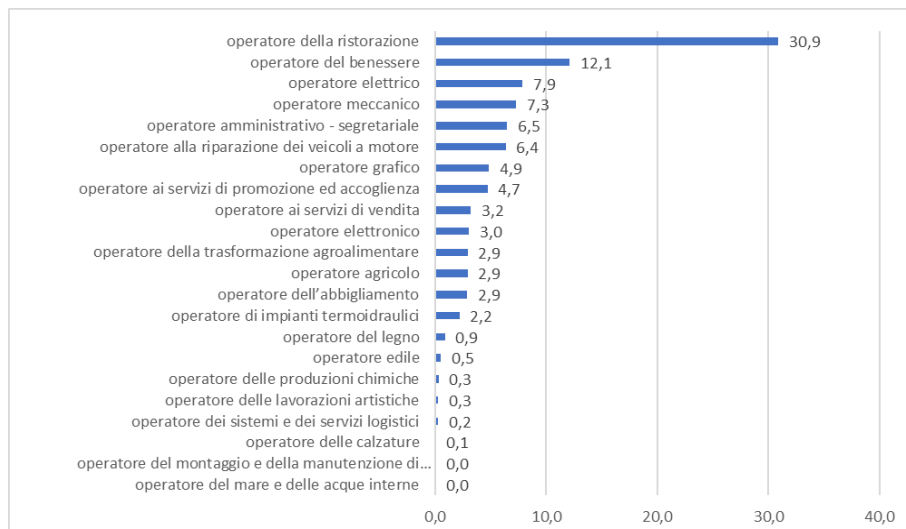
Esaminando la distribuzione regionale dei qualificati ai corsi leFP nelle 3 tipologie, gli iscritti in sussidiarietà integrativa erano nella maggioranza delle regioni del Centro, del Sud e delle Isole. Nel Nord, la maggior parte delle iscrizioni avvenivano invece nei Centri di formazione professionale. Infine, la sussidiarietà complementare era praticata solo in 5 regioni (Toscana, Friuli-Venezia Giulia, Veneto, Lombardia e Valle d'Aosta).

Come detto, il quarto anno, presente in 10 regioni, si collocava prevalentemente nelle regioni dove l'offerta dei Centri accreditati era tradizionalmente più forte.

Osservando la distribuzione dei qualificati tra le figure professionali del Repertorio nazionale, emergeva nettamente la figura dell'operatore della ristorazione (21.406 unità), in linea con gli anni passati; seguivano, seppur distanziati, l'operatore del benessere (8.385 qualificati), elettrico (5.438) e meccanico (5.021) (figura 1.2).

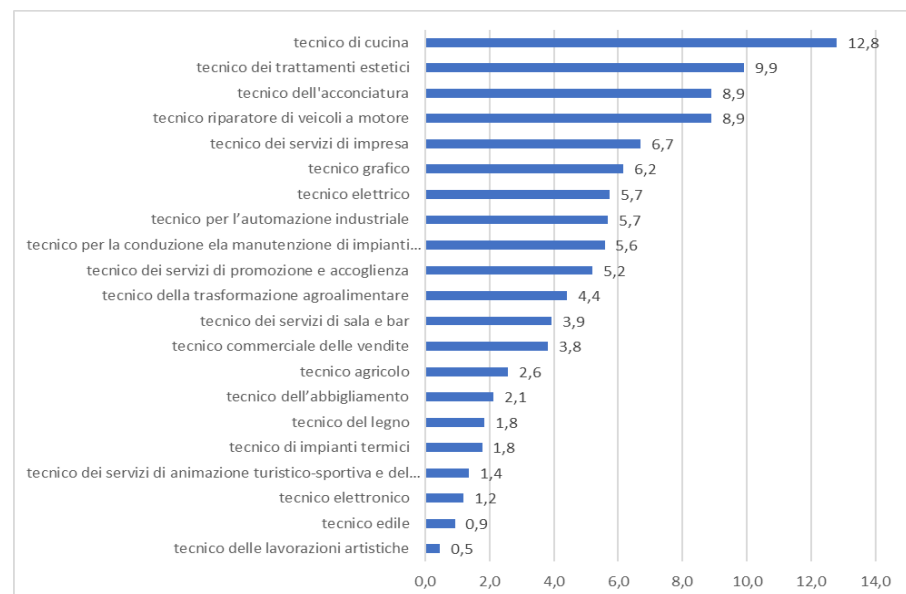
La distribuzione dei diplomati risultava maggiormente equilibrata, con il tecnico di cucina al vertice (1.256 unità) seguito dal tecnico dei trattamenti estetici (974 diplomati), acconciatura (874) e riparatore di veicoli a motore (873) (figura 1.3).

Figura 1.2 Distribuzione dei qualificati per figure professionali del Repertorio nazionale dell'offerta di leFP, a.f. 2015-16 (%)



Fonte: Inapp, *La leFP tra scelta vocazionale e seconda opportunità. XV Rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere a.f. 2015-2016*, luglio 2017

Figura 1.3 Distribuzione dei diplomati per figure professionali del Repertorio nazionale dell'offerta di leFP, a.f. 2015-16 (%)



Fonte: Inapp, *La leFP tra scelta vocazionale e seconda opportunità. XV Rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere a.f. 2015-2016*, luglio 2017

Per ciò che concerne la suddivisione per genere dei qualificati, i maschi costituivano il 61% e le femmine il 39%, mentre tra i diplomati si registrava una leggera prevalenza dei maschi (56%).

L'analisi della distribuzione per età mostrava importanti indicazioni relative alla regolarità del percorso. Coloro che avevano ottenuto la qualifica a 16 anni o il diploma a 17 anni avevano sicuramente svolto un percorso 'netto', senza bocciature, senza cambi e avendo optato per la leFP come prima scelta. I qualificati a 16 anni erano il 43,5% del totale, mentre i diplomati 17enni erano il 51,7% del totale. Il tasso di prima scelta potrebbe in realtà essere più elevato perché anche una quota di qualificati 17enni e diplomati 18enni possono essere 'in corso'. Permane tuttavia una quota di giovani approdati dopo insuccessi formativi pregressi, confermando la compresenza di prima scelta e seconda opportunità.

1.2 Le caratteristiche degli intervistati

La popolazione di riferimento per i qualificati è costituita da un totale di 76.090 giovani, a fronte di un campione di 2.497 unità, mentre la popolazione di riferimento per i diplomati è costituita da 11.212 unità a fronte di 477 intervistati. I qualificati risultano residenti nel Nord-Ovest per il 30,7%, nel Nord-Est per il 22,8%, nel Centro per il 17,5%, nel Sud per il 19,2% e nelle Isole per il 9,7% mentre i diplomati risiedono prevalentemente nel Nord-Ovest (65%), nel Nord-Est (20%), nel Sud (6,7%), nelle Isole per l'8,3%. Al Centro non ci sono diplomati intervistati poiché nell'a.f. 2015-16 non erano attivi percorsi di IV anno nelle regioni appartenenti a tale circoscrizione territoriale.

Gli intervistati sono in prevalenza italiani, con una percentuale di stranieri del 6,9% nella platea dei qualificati e del 6,3% in quella dei diplomati.

Il gruppo dei qualificati risulta aver effettuato il percorso leFP all'interno delle Istituzioni formative per il 46,3%, mentre il restante 53,7% proviene dagli Istituti professionali in regime di sussidiarietà. I diplomati hanno invece frequentato percorsi in percentuale maggiore nelle Istituzioni formative (77,6%), con il restante 22,4% proveniente dai percorsi svolti in sussidiarietà complementare.

La fascia d'età prevalente dei qualificati, al momento dell'intervista, è di 22-23 anni (84,1%); i 24-25enni sono l'11,9%, i 20-21 anni il 2,6% mentre l'1,5% supera

i 26 anni. Coerente la distribuzione per età dei diplomati: l'81,4% hanno tra 23 e i 24 anni, il 13,4% sopra i 25 anni e il 5,2% tra i 21 e i 22 anni.

Scuola secondaria di primo grado

Analizzando il percorso scolastico nella scuola secondaria di primo grado, emerge un target solo in misura limitata ascrivibile a situazioni di difficoltà nei confronti dell'iter formativo, con riferimento a bocciature, voto finale in uscita dalla terza media, valutazione espressa dagli intervistati sul proprio percorso scolastico, scelte formative dopo la licenza media.

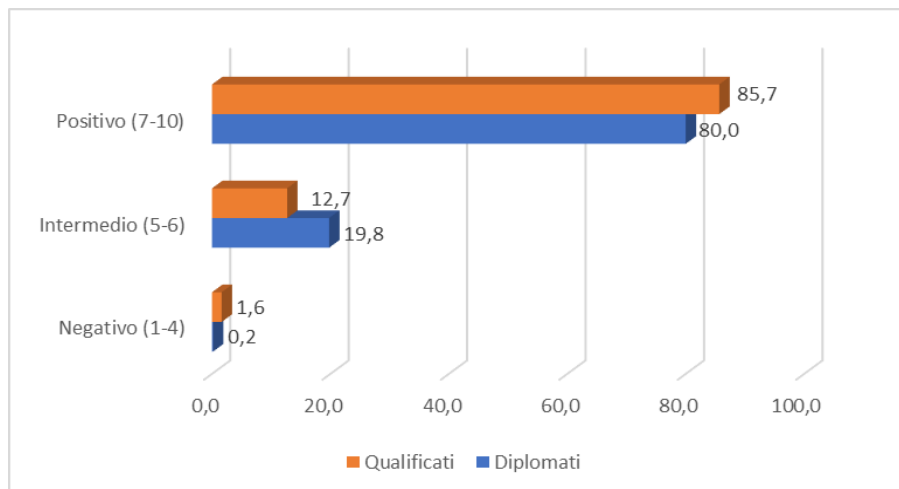
L'89,3% dei qualificati non ha subito bocciature nei tre anni della scuola secondaria di primo grado. Il restante 10,7% è stato respinto, e di questi il 49% ha realizzato il percorso leFP nei Centri di formazione professionale, il 51% negli Istituti professionali. Di poco inferiore la quota di diplomati che sono stati respinti (9,7%).

Per quanto riguarda la valutazione in uscita dalla terza media, tra i qualificati, la percentuale maggiore risulta tra coloro che hanno conseguito 'buono' (28,1%), 'sufficiente' (27,7%) e 'discreto' (26,3%); segue, in misura minore, la valutazione 'distinto' (17,1%) mentre è minima la quota di 'ottimo' (0,8%).

Tra i diplomati, le percentuali maggiori si trovano nei giudizi più bassi: il 40,9% degli intervistati ha conseguito il giudizio di 'sufficiente'; 'discreto' il 33,6%, 'buono' il 18,5%. Le votazioni apicali sono state conseguite complessivamente solo dal 7% dei diplomati; nello specifico il 6,8% 'distinto', lo 0,2% 'ottimo'.

Per ciò che riguarda la valutazione che gli intervistati hanno fornito sul percorso nella scuola secondaria di primo grado, i giudizi appaiono positivi per entrambi i gruppi di giovani. Nello specifico, in una scala da 1 a 10 (dove 10 corrisponde al giudizio maggiormente positivo), l'85,7% dei qualificati e l'80% dei diplomati ha assegnato all'esperienza scolastica un punteggio che possiamo definire positivo, corrispondente a una valutazione tra 7 e 10. La fascia intermedia, comprensiva dei voti tra il 6 e il 5, è stata scelta dal 12,7% dei qualificati e dal 19,8% dei diplomati mentre le votazioni più negative sul percorso di studi, corrispondenti ai punteggi tra 1 e 4, sono state espresse da una quota residuale degli intervistati (l'1,6% dei qualificati e lo 0,2% dei diplomati) (figura 1.4).

Figura 1.4 Valutazione espressa sulla scuola secondaria di primo grado (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

In entrambi i gruppi di intervistati, il valore che si presenta con maggiore frequenza è l'8, espresso dal 41,4% dei qualificati e dal 41,9% dei diplomati; segue il 7, scelto dal 29,4 % dei qualificati e dal 28% dei diplomati. Le votazioni negative ottengono percentuali molto basse. Tra le insufficienze, il valore più frequente è il 5 (1,4% dei qualificati e 2,2% dei diplomati).

La motivazione nell'intraprendere e portare a termine un percorso leFP risulta piuttosto chiara fin dalla scelta effettuata dopo la licenza media. Come nelle precedenti indagini¹, sembra confermato il dato emergente anche dai Rapporti di monitoraggio dell'Inapp sul sistema leFP², ovvero che una quota rilevante di giovani sceglie i percorsi triennali come prima scelta.

Dopo la terza media, il 78% dei qualificati e l'80,7% dei diplomati ha iniziato il percorso leFP presso il quale ha conseguito la qualifica, il 3,7% dei primi e l'8,2% dei secondi invece ha iniziato un corso leFP diverso da quello presso cui ha poi conseguito la qualifica.

Sono approdati alla leFP come seconda opportunità, a seguito di un primo anno nella scuola superiore, il 17,3% dei qualificati e il 10,3% dei diplomati.

¹ Cfr. Inapp *et al.* (2020a); Isfol *et al.* (2014).

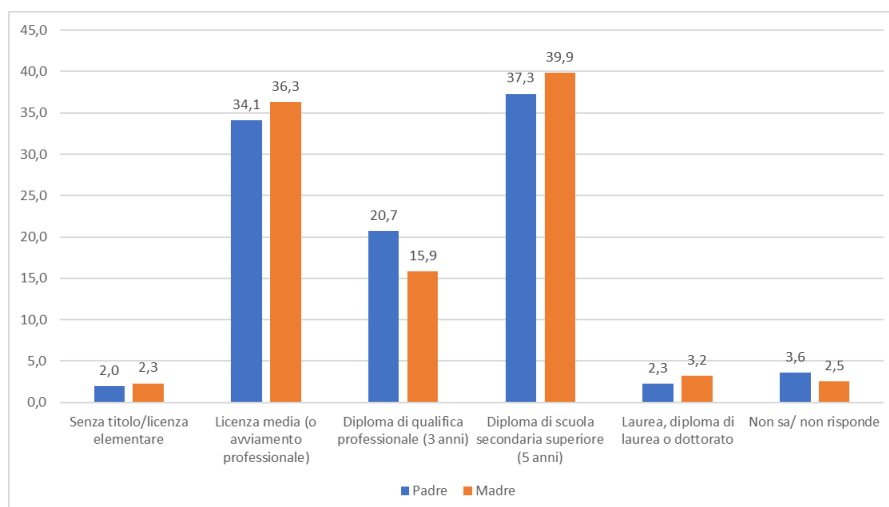
² Cfr. Inapp e Crispolti 2021; Inapp e Crispolti 2022; Inapp *et al.* (2020b).

Infine, i giovani che dichiarano di aver cercato lavoro o non aver fatto nulla, risultano sotto l'1% per entrambi i gruppi.

Titolo di studio dei genitori

Per quanto riguarda il background familiare degli intervistati, l'analisi del titolo di studio dei genitori non restituisce grandi differenze tra i due gruppi. Con riferimento ai qualificati, è prevalente la quota dei genitori in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore (39,9% delle madri e 37,3% dei padri), seguono i genitori con la licenza media (figura 1.5).

Figura 1.5 Titolo di studio dei genitori dei qualificati (%)

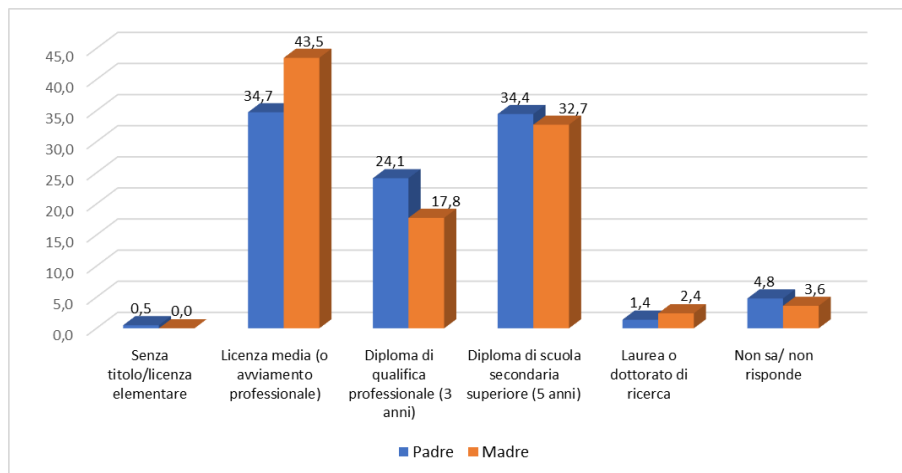


Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Nella platea dei diplomati la licenza media è il titolo prevalente (43,5% delle madri e 34,7% dei padri), seguito dal diploma di scuola secondaria superiore. Per entrambi i gruppi, al terzo posto c'è una qualifica professionale triennale (figura 1.6).

Confrontando i titoli di studio dei genitori con i dati Istat (relativi alla popolazione tra i 40 e i 54 anni rilevata nel 2015), si notano percentuali simili rispetto al possesso della licenza media, differenze contenute nel possesso del diploma di maturità, e notevoli differenze nelle altre 3 categorie. In particolare, rispetto al dato complessivo sulla popolazione, tra i genitori dei qualificati e diplomati, la quota dei laureati è grandemente inferiore, mentre è molto più alta la quota di coloro che hanno conseguito una qualifica professionale (tabella 1.1).

Figura 1.6 Titolo di studio dei genitori dei diplomati (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Tabella 1.1 Confronto tra il titolo di studio della popolazione e quello dei genitori dei qualificati /diplomati (%)

	Licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio	Licenza di scuola media	Diploma 2-3 anni (qualifica professionale)	Diploma 4-5 anni (maturità)	Laurea e post laurea	Totale
Titolo di studio della popolazione 40-54 anni	5,4	37,8	7,4	34,1	15,4	100
Titolo di studio dei genitori dei qualificati	2,2	36,1	18,7	40,2	2,8	100
Titolo di studio dei genitori dei diplomati	0,3	39,7	21,3	36,8	1,9	100

Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021 e Istat, dati popolazione anno 2015

Appare quindi evidente la propensione a intraprendere un percorso leFP per chi ha avuto genitori che a loro volta avevano conseguito una qualifica professionale, sia nei vecchi Istituti professionali (quando rilasciavano qualifica triennale) sia nei percorsi di qualifica regionali (precedenti alla strutturazione dei percorsi leFP). Il valore della popolazione con queste qualificazioni si attesta, infatti, al 7,4%, mentre la media dei genitori dei qualificati raggiunge il 18,7% e quella dei genitori

dei diplomati il 21,3%. Se il fatto che i figli seguano le scelte dei genitori è un dato che si riscontra frequentemente studiando le scelte formative, appare comunque un indicatore di un sistema ingessato che tende a conservarsi senza dare spazio a grandi cambiamenti, mancando di configurarsi come un ascensore sociale per le giovani generazioni.

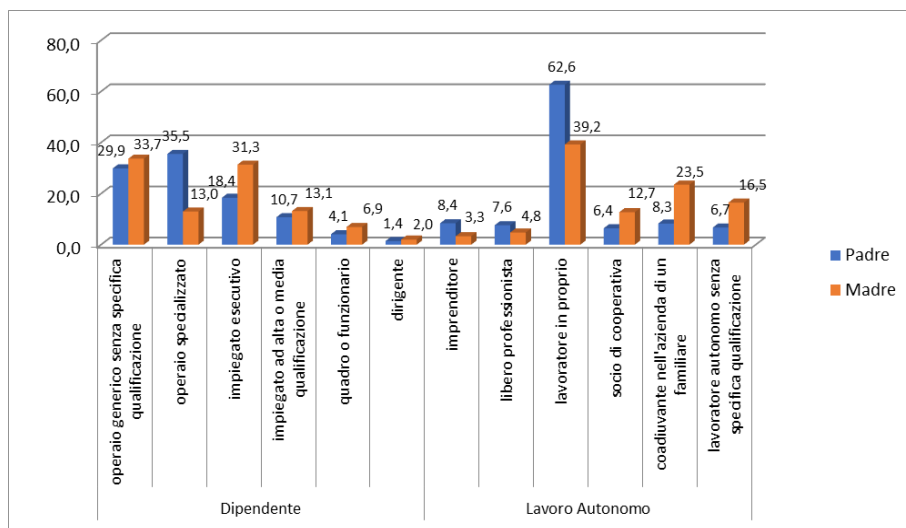
Per quanto riguarda l'attività lavorativa dei genitori al momento dell'iscrizione dei figli al corso leFP, la maggioranza dei padri dei qualificati svolgeva un lavoro dipendente (81%), il 15,1% un lavoro autonomo, l'1% era pensionato, mentre i disoccupati, gli inattivi, gli inabili al lavoro e i casalinghi ottengono valori inferiori all'1%. Una quota pari a 1,5% riguarda poi i qualificati con padre deceduto al momento dell'iscrizione al corso leFP. Le madri degli intervistati erano dipendenti per il 56,1%, casalinghe il 31,2%, svolgevano un lavoro autonomo il 7,9%, mentre per il 2,4% erano disoccupate o in cerca di nuova occupazione.

La situazione lavorativa dei genitori dei diplomati appare piuttosto simile: prevale il lavoro dipendente (81,6% dei padri e 59,7% delle madri); il lavoro autonomo riguarda il 15,9% dei padri e 8,5% delle madri. Anche in questo gruppo il secondo posto delle madri era occupato dalle casalinghe.

Entrando più nello specifico dei genitori dei qualificati, tra i padri lavoratori dipendenti prevalgono gli operai specializzati e gli operai generici seguiti dagli impiegati esecutivi; tra le madri lavoratrici dipendenti prevalgono le operaie generiche e le impiegate esecutive, seguono (a distanza) le impiegate ad alta o media qualificazione. Nel lavoro autonomo prevale il lavoratore in proprio (62,6% dei padri e 39,2% delle madri, sempre nel novero dei lavoratori/lavoratrici autonome), con una differenziazione in base al genere: per le donne, la coadiuvante nell'azienda di un familiare e la lavoratrice autonoma senza specifica qualificazione; per gli uomini, l'imprenditore e il coadiuvante nell'azienda di un familiare (figura 1.7).

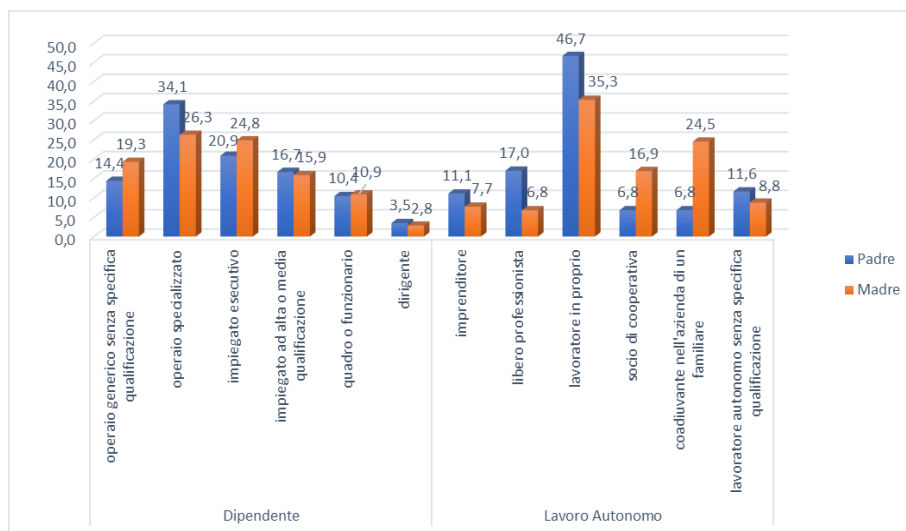
Nel gruppo dei diplomati, i lavoratori dipendenti che risultano ai primi posti sono l'operaio specializzato (34,1% dei padri e 26,3% delle madri) e l'impiegato esecutivo, subendo al terzo posto una diversificazione: per gli uomini l'impiegato ad alta o media qualificazione mentre per le donne l'operaio generico senza specifica qualificazione. I genitori che, al momento dell'iscrizione dell'intervistato al percorso leFP, svolgevano un lavoro autonomo erano per la maggior parte – come tra i diplomati – lavoratori in proprio (46,7% dei padri e 35,3% delle madri), seguiti, per gli uomini, da liberi professionisti e imprenditori e, per le donne, da coadiuvanti nell'azienda di un familiare e socie di cooperativa (figura 1.8).

Figura 1.7 La professione dei genitori dei qualificati (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Figura 1.8 La professione dei genitori dei diplomati (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Per quanto riguarda le condizioni socioeconomiche, non si riscontrano particolari differenze tra i due gruppi di intervistati: oltre l'86% vive ancora con la famiglia

di origine. Vive con un partner poco meno del 10% dei diplomati e del 8% dei qualificati; a seguire, per i qualificati, il 3,7% vive da solo e 1,7% con altre persone; per i diplomati il 3% con altri, l'1,4% da solo (tabella 1.2).

Tabella 1.2 Disponibilità di beni e servizi (%)

	Indagine 2020-21		Indagine 2018		Indagine 2013	
	qualificati	diplomati	qualificati	diplomati	qualificati	diplomati
Possiede un'auto privata	98,4	100	95,2	97,6	90,3	-
Possiede una lavastoviglie	91,0	88,9	70,8	73,8	56,6	-
Possiede un personal computer	94,7	98,7	90,4	93,3	86,2	-
Possiede un abbonamento a internet	94,3	98,3	89	90,5	79,1	-
Ha fatto almeno una settimana di vacanza fuori casa nell'ultimo anno	52,2	56,2	50,5	59,8	39,2	-
Va in pizzeria/ristorante almeno una volta al mese	76,8	60,0	57,3	63,0	36,5	-
Ha avuto difficoltà a pagare le bollette per luce, gas, telefono nell'ultimo anno	9,0	4,4	9,8	6,4	28,7	-
Ha avuto aiuto da parte di assistenti sociali o cooperative di sostegno oppure parrocchie nell'ultimo anno	0,7	1,0	1,7	2,3	2,3	-

Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di IeFP e IFTS, anno 2021

Infine, per quanto riguarda la disponibilità di beni e servizi, confrontando i dati con quelli delle indagini precedenti (condotte nel 2018 e nel 2013) si nota un progressivo miglioramento delle condizioni di vita degli intervistati. Nello specifico, il possesso di un'auto privata riguarda quasi il totale del campione; risultano anche molto alte le percentuali di chi possiede un personal computer e un abbonamento internet (valori tutti in aumento, se confrontati con le precedenti edizioni). Anche il possesso di una lavastoviglie risulta ormai diffuso con una crescita di ben 34,4 punti percentuali rispetto all'edizione del 2013. La metà dei due gruppi ha potuto usufruire di almeno una settimana di vacanza fuori casa nell'ultimo anno, mentre il 60% dei diplomati e il 76,8% dei qualificati

va a mangiare fuori (pizzeria o ristorante) almeno una volta al mese. Minima, infine, la percentuale degli intervistati che hanno avuto bisogno di aiuti da parte di assistenti sociali, cooperative di sostegno o parrocchie.

Di fatto, ad oggi, il possesso, da parte dei genitori, di un titolo di studio non elevato, sembra costituire la principale discriminante dei ragazzi che hanno scelto la leFP, più dei tratti legati alla storia formativa individuale o a situazioni di svantaggio economico.

Un'analisi maggiormente dettagliata richiederebbe l'esame delle disaggregazioni per regioni, o almeno circoscrizioni, laddove si riscontrerebbero prevedibilmente differenze tra, ad esempio, alcune regioni del Nord (Lombardia, Piemonte, Veneto ecc.) dove la propensione alla scelta di percorsi professionalizzanti è più spiccata, rispetto ad alcune regioni meridionali, dove tale opzione viene maggiormente percepita come un ripiego. Ma per convalidare questa ipotesi sarebbe necessario un campione assai più numeroso, che può essere preso in considerazione per le prossime indagini.

1.3 L'esperienza formativa

Come detto, una parte del questionario sottoposto agli intervistati era volto a delineare, sia per i qualificati che per i diplomati, un quadro complessivo sul loro iter formativo, sulla motivazione al momento dell'iscrizione, sul livello di gradimento dei corsi e su come questa esperienza abbia influito nelle scelte individuali a fine percorso.

I qualificati

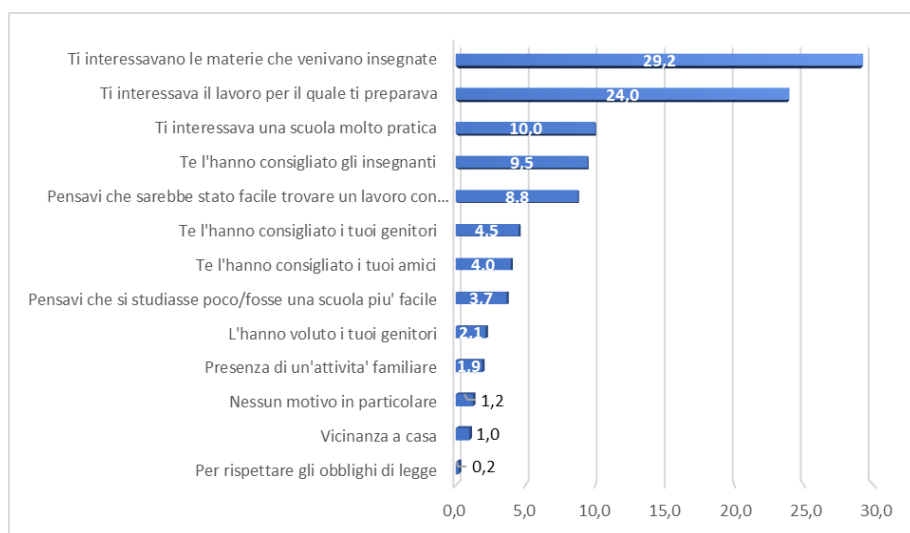
Le risposte espresse dai qualificati sugli item riguardanti la loro esperienza nella scuola secondaria di primo grado riportano un'esperienza formativa sostanzialmente positiva. Come già descritto nel capitolo precedente, la maggioranza degli studenti (89,3%) ha seguito un percorso lineare nella scuola secondaria di primo grado mentre una quota del 10,7% ha subito bocciature. I percorsi un po' più 'incidentati' appaiono equamente distribuiti tra le IF (11,3%) e le Istituzioni scolastiche (10,2%).

Terminata la scuola media, la maggioranza dei ragazzi ha optato per la frequenza di percorsi di leFP attraverso una scelta che sembra essere piuttosto consapevole. Infatti, le motivazioni che li hanno spinti a iscriversi a questa tipologia di percorso

si concentrano maggiormente sulle opzioni che implicano una maggiore autonomia di giudizio e soprattutto una proiezione verso un futuro lavorativo, come ad esempio l'interesse per le materie insegnate e l'interesse per il lavoro a cui il corso prepara. Le variabili relative, invece, a scelte dettate maggiormente da influenze esterne e di comodo, come il consiglio dato dai genitori o dagli amici, l'idea di intraprendere un percorso di studi più facile e veloce, la vicinanza a casa ecc., presentano percentuali basse, al di sotto del 5%.

Particolarmente interessante la motivazione 'mi interessava una scuola molto pratica' che registra una percentuale alta, a testimonianza di una domanda di concretezza espressa dai ragazzi particolarmente evidente (figura 1.9).

Figura 1.9 Motivo principale della iscrizione alla leFP dei qualificati (%)



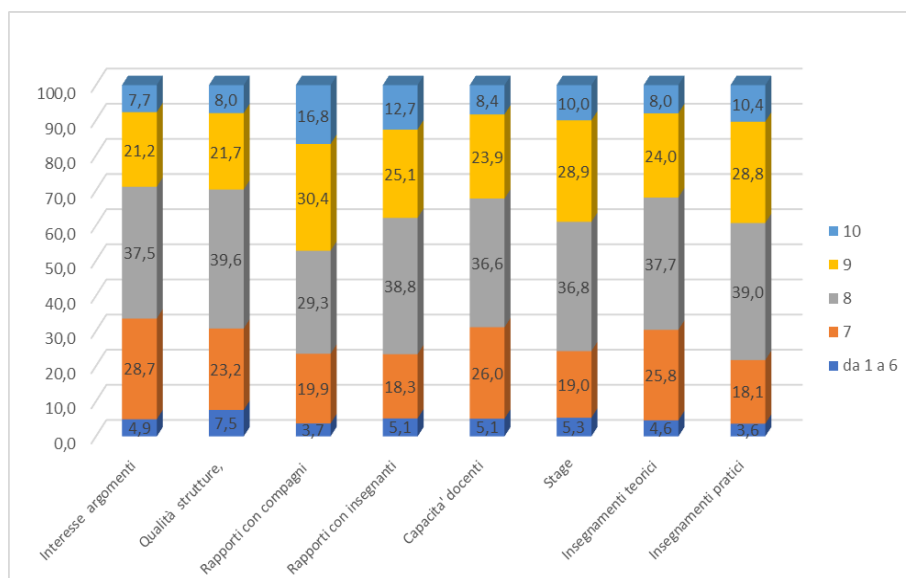
Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Analizzando nel dettaglio le due tipologie di percorso (presso i Centri di formazione e presso gli Istituti professionali), la distribuzione delle motivazioni più frequenti appare omogeneamente ripartita, con una percentuale più alta di studenti frequentanti le Istituzioni scolastiche che hanno espresso, come motivazione principale della loro iscrizione alla leFP, l'interesse verso le materie insegnate (32%). Nel complesso, la variabile relativa all'interesse verso il tipo di insegnamento costituisce la motivazione principale alla scelta di questa tipologia

di percorso, a ulteriore conferma di una forte componente vocazionale nella scelta dei ragazzi.

Risulta in generale particolarmente elevato il livello di gradimento che gli intervistati hanno espresso rispetto al loro percorso di qualifica. Al fine di raccogliere le valutazioni individuali, agli intervistati è stato chiesto di assegnare un punteggio da 1 a 10 (dove 1 sta per malissimo e 10 per benissimo) ad alcuni elementi costitutivi del percorso di qualifica, alcuni di ordine relazionale, altri di tipo più pratico. I punteggi attribuiti si sono concentrati prevalentemente oltre la sufficienza; quelli più bassi (da 1 a 6) si attestano tutti sotto il 5,4%, con l'unica eccezione della qualità delle strutture che presenta un 7,5% di giudizi entro il 6. I ragazzi hanno espresso il valore più alto verso gli insegnamenti pratici (78,2% di giudizi tra 8 e 10), ma elevato è anche il giudizio sugli insegnamenti teorici e sulle competenze professionali dei docenti. Quindi, in generale, è molto positiva la considerazione sull'esperienza didattica, così come è elevato anche il valore attribuito ai rapporti che sono riusciti a instaurare con il corpo insegnante. Estremamente positivo è, inoltre, il giudizio attribuito ai rapporti con gli altri compagni e anche quello sull'esperienza dello stage (figura 1.10).

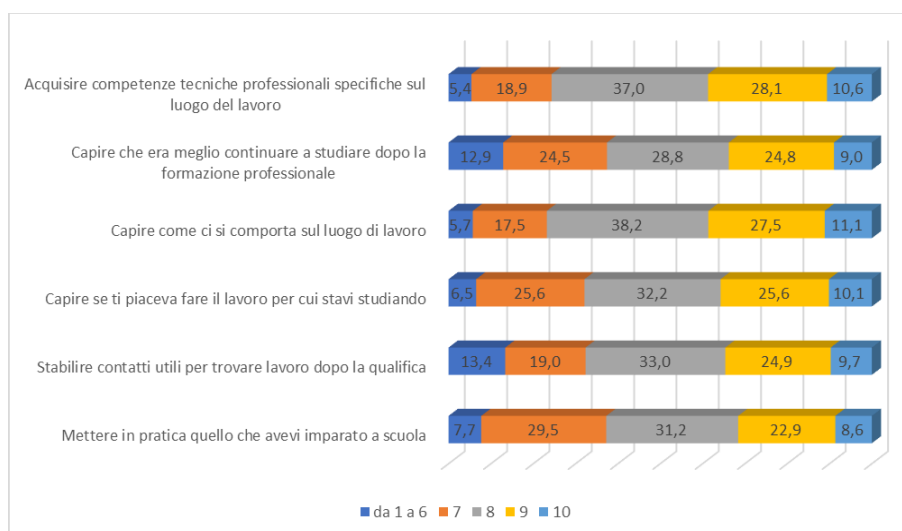
Figura 1.10 Gradimento rispetto al percorso di qualifica. Scala da 1 a 10 (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Lo stage costituisce un elemento centrale nella frequenza dei corsi di IeFP. La maggior parte degli intervistati, nel corso della propria esperienza formativa, ne ha frequentati due (51,9%). Nell'opinione degli intervistati, lo stage, che nell'insieme raccoglie, sul fronte del gradimento, il 75,7% di giudizi oltre il 7, è stato molto utile per tutti gli item proposti in fase di intervista. In particolar modo, è risultato massimamente efficace per confermare la scelta di studi operata (capire se era gradito il lavoro per cui si stava studiando), per acquisire competenze tecnico-professionali specifiche e per capire come ci si comporta sul luogo di lavoro. Sempre positivi ma un po' più cauti, i giudizi sull'utilità dello stage per capire che era meglio proseguire l'iter formativo una volta acquisita la qualifica e per l'acquisizione di contatti utili per trovare un lavoro alla fine del percorso (figura 1.11).

Figura 1.11 Utilità dello stage (qualificati). Scala da 1 a 10 (%)

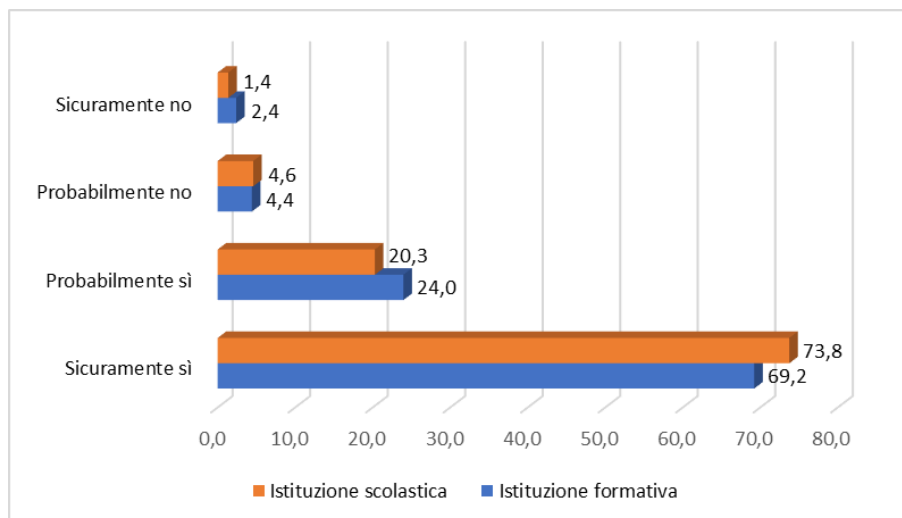


Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di IeFP e IFTS, anno 2021

Uno dei dati più interessanti emersi dall'indagine è quello, riportato nella figura successiva, che evidenzia il livello di soddisfazione degli intervistati rispetto al corso triennale frequentato. Il giudizio complessivo espresso è più che soddisfacente: il 71,7% del campione ha dichiarato che si re-iscriverebbe sicuramente al corso, mentre il 22% lo farebbe con molta probabilità.

La disaggregazione per tipologie evidenzia una maggiore convinzione nei qualificati degli Istituti professionali: 4 punti percentuali in più tra coloro che sicuramente ripeterebbero la scelta, differenza in parte calmierata da un analogo vantaggio dei Centri di formazione tra coloro che ‘probabilmente la ripeterebbero’ (figura 1.12).

Figura 1.12 ‘Se potessi tornare indietro ti re-iscriveresti al corso?’ (qualificati) (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Una sezione dell’indagine è stata dedicata ad approfondire cosa abbiano fatto gli allievi subito dopo il conseguimento della qualifica. A livello complessivo, la scelta principale si è orientata verso la prosecuzione del percorso formativo (54%), mentre il 24,6% dei ragazzi ha avviato la ricerca di un lavoro.

La percentuale di chi sceglie di continuare a formarsi è più rilevante tra chi ha frequentato gli Istituti professionali (64,6%), mentre è meno della metà tra chi si è qualificato nelle Istituzioni formative (41,7%). Inoltre, è più elevata nelle IF la quota di coloro che hanno iniziato subito a lavorare (27,1%), rispetto a coloro che provengono dalla scuola (11,2%).

Queste differenze sono entrambe facilmente spiegabili poiché i giovani qualificati nei Centri accreditati, avendo completato il percorso, hanno in molti casi avviato la ricerca del lavoro mentre gli iscritti negli IP, soprattutto coloro che hanno svolto il percorso leFP in sussidiarietà integrativa, hanno proseguito nel quinquennio

per arrivare a conseguire un diploma di maturità. Il dato degno di nota è però quello relativo alla quota di coloro che hanno deciso di continuare a formarsi, che risulta davvero rilevante in entrambe le tipologie, sia pure in misura assai diversa. Il 64,6% dei qualificati nei percorsi scolastici ha deciso di proseguire il percorso di studio, dato in aumento rispetto alla rilevazione precedente, dove il valore massimo della sussidiarietà raggiungeva il 54,4%. Più clamoroso è quello che avviene all'interno delle Istituzioni formative, dove i qualificati che proseguono nel percorso formativo sono il 41,7%, mentre nell'indagine precedente erano il 26,1%.

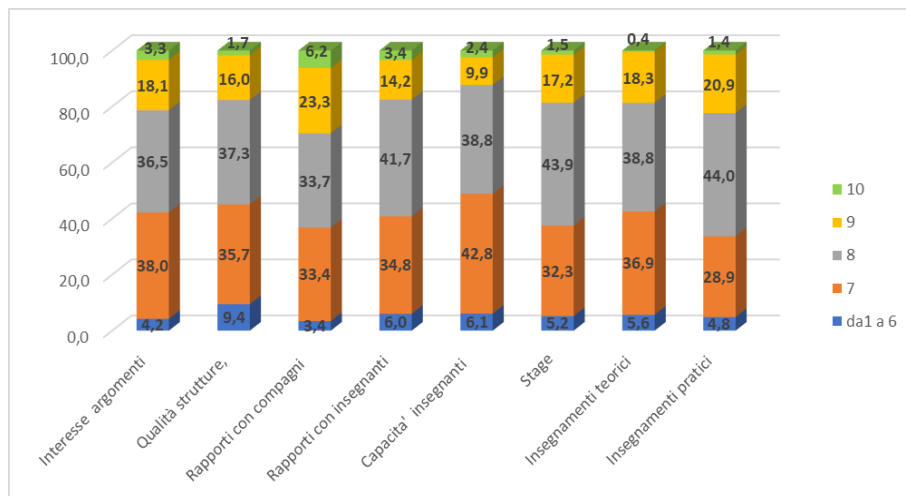
La scelta tra la prosecuzione dell'esperienza formativa e la ricerca del lavoro è inoltre influenzata dalle caratteristiche del territorio e dalla dinamicità del mercato del lavoro. Se si prende in considerazione la disaggregazione per aree geografiche, si conferma che in quasi tutte è maggiore la percentuale di coloro che hanno continuato gli studi, ma nel Nord-Ovest c'è anche un'alta percentuale di coloro che hanno iniziato subito a lavorare (28,2%). Nelle Isole invece la percentuale di coloro che hanno continuato a formarsi è più bassa (25,7%), mentre è alta la percentuale di coloro che si sono messi in cerca di un impiego (58,8%) e di coloro che appartengono alla categoria degli impegnati (58,8%).

I diplomati

Le interviste ai ragazzi che hanno frequentato il quarto anno confermano la prevalente linearità del percorso formativo emersa nella parte di indagine relativa ai qualificati. Le ripetizioni a seguito di bocciature hanno interessato meno di un ragazzo su 10 e i restanti 9 hanno proseguito il percorso di leFP senza interruzioni o cambiamenti, restando in regola con le annualità.

Nel complesso, anche il parere dei diplomati intervistati sull'esperienza formativa conclusa risulta essere molto positivo. I giudizi riportati si attestano quasi tutti ben oltre la sufficienza, anche su temi non scontati. Oltre a manifestare una valutazione elevata sugli insegnamenti pratici, i diplomati esprimono un giudizio buono sugli insegnamenti teorici come sui docenti. Gli studenti esprimono infatti punteggi piuttosto elevati sulle loro competenze professionali ed estremamente elevati sui rapporti che hanno instaurato con essi. Anche in questo caso, come per i qualificati, un giudizio particolarmente positivo riguarda i rapporti con i compagni (63,2% di giudizi tra 8 e 10). Rispetto a tutte le variabili prese in considerazione, si registra un livello di gradimento relativamente più basso nell'item relativo alla qualità delle strutture (figura 1.13).

Figura 1.13 Gradimento rispetto al percorso di diploma. Scala da 1 a 10 (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

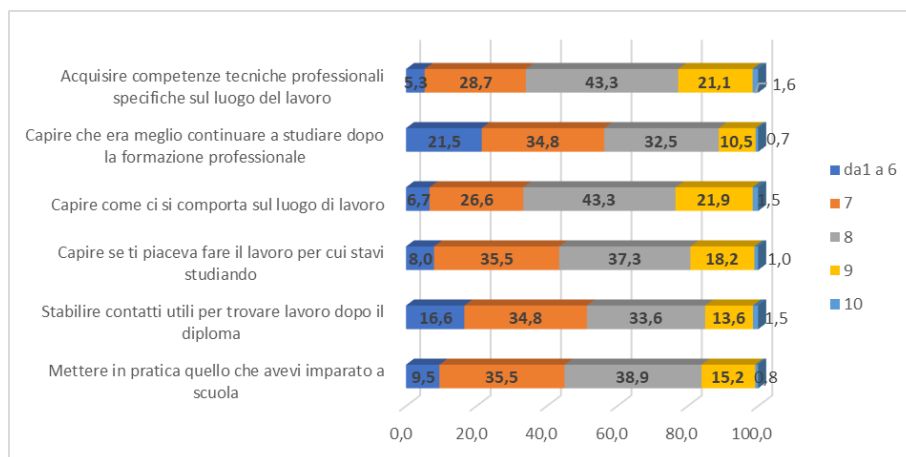
I giudizi positivi espressi sullo stage evidenziano l'importanza di questo strumento. Tutte le variabili prese in considerazione registrano punteggi decisamente elevati, in misura maggiore rispetto alle risposte fornite dal gruppo dei qualificati, confermando che per i ragazzi si tratta di un momento di grande utilità, soprattutto dal punto di vista formativo, che consente di acquisire sul campo competenze tecnico-professionali specifiche e di confermare la scelta del percorso formativo intrapreso. Anche per i diplomati, l'aspetto di maggiore utilità sembra essere il rafforzamento della convinzione che il percorso formativo andava proseguito (figura 1.14).

La domanda 'Se potessi tornare indietro ti iscriveresti nuovamente al corso?' offre un indicatore chiaro della considerazione degli intervistati sul percorso formativo realizzato. Una percentuale consistente di allievi (79%) dichiara che si re-iscriverebbe al corso; mentre il 18,8% dei diplomati ritiene questa opzione come probabile.

Nel tentativo di trovare dati che, a livello complessivo, possano essere paragonati, consentendo di apprezzare quanto emerso dalla rilevazione, il target che appare più vicino a quelli relativi agli ex corsisti leFP è costituito dai diplomati dei percorsi quinquennali degli Istituti professionali. Si tratta della filiera dell'istruzione secondaria superiore che presenta una connotazione maggiormente orientata a favorire un più immediato ingresso nel mercato del

lavoro rispetto a quella dei Licei e degli Istituti tecnici. Il dato riportato da AlmaDiploma nella XVII indagine sugli esiti occupazionali³ riporta come percentuale dei diplomati nei percorsi quinquennali degli Istituti professionali che si riscriverebbero alla stessa tipologia di corso (nello stesso o in un altro Istituto) un valore pari a 74,1% del totale. Il dato dei diplomati della leFP è quindi superiore di 5 punti percentuali, se consideriamo anche solo i diplomati che si riscriverebbero con certezza.

Figura 1.14 Utilità dello stage (diplomati). Scala da 1 a 10 (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Tra i diplomati leFP, l'insoddisfazione rispetto all'offerta formativa proposta riguarda appena il 2% degli utenti mentre si ribaltano i valori, visti tra i qualificati, di coloro che riproporrebbero il percorso leFP, con una quota più alta tra i diplomati dei Centri di formazione (oltre 81% contro un quasi 70% dei diplomati negli IP). Anche in questo caso, il dato è ridimensionato da coloro che rispondono 'probabilmente sì', dove la quota maggiore si registra tra i ragazzi usciti dalle scuole (27% negli IP e 16,4% nei CFP).

Dopo il diploma, la maggior parte dei ragazzi provenienti dai Centri di formazione ha iniziato subito a lavorare (il 47,7%) o si è dedicato alla ricerca di un lavoro (29,9%); mentre i diplomati nella scuola hanno in gran parte proseguito il

³ Cfr. AlmaDiploma (2023).

percorso formativo (36,4%), anche se sono molti coloro che hanno trovato subito lavoro (31,8%) o che hanno scelto di cercarlo (23,6%).

Anche in questo caso, come per i qualificati, i ragazzi usciti dai Centri tendono ad avviarsi al lavoro mentre la quota di coloro che continuano a formarsi è più alta tra i diplomati degli IP.

Tuttavia, mentre nel caso dei qualificati questa differenza era dovuta alla possibilità, per gli iscritti in sussidiarietà integrativa, di proseguire il percorso nel quinquennio in cui erano inseriti, nel caso dei diplomati, le due tipologie di percorso (IF e IP) non differiscono, non essendo prevista, nella modalità complementare, la prosecuzione al quinto anno. Pertanto, le differenze sono da attribuire non a un elemento strutturale del percorso (come nel caso dei qualificati), quanto proprio a una libera scelta dei ragazzi.

Sul versante dei Centri di formazione, appare interessante il confronto con i dati emersi dall'indagine sugli esiti occupazionali realizzata nel 2018; la quota di diplomati che hanno cominciato subito a lavorare cresce di 17 punti percentuali, arrivando a 47,7%. Di conseguenza, la quota di coloro che cercano lavoro scende da 47,7% (del 2018) a 30%, mentre il dato di chi continua a formarsi non appare molto dissimile (17,8% contro il 19,9% della precedente indagine). Sembra quindi registrarsi un miglioramento nelle immediate possibilità di occupazione dei giovani diplomati nonché una crescente esigenza di formazione degli ex allievi.

Per quanto riguarda i diplomati degli Istituti professionali, si rileva poco più di un punto percentuale di scarto tra coloro che hanno cominciato a lavorare (31,8% al posto del 33% della precedente indagine). C'è invece una forte riduzione dei giovani in cerca di lavoro (23,6% contro il precedente 41,9%), cui fa riscontro un robusto aumento dei ragazzi che continuano a formarsi (36,4% invece del 23% del 2018).

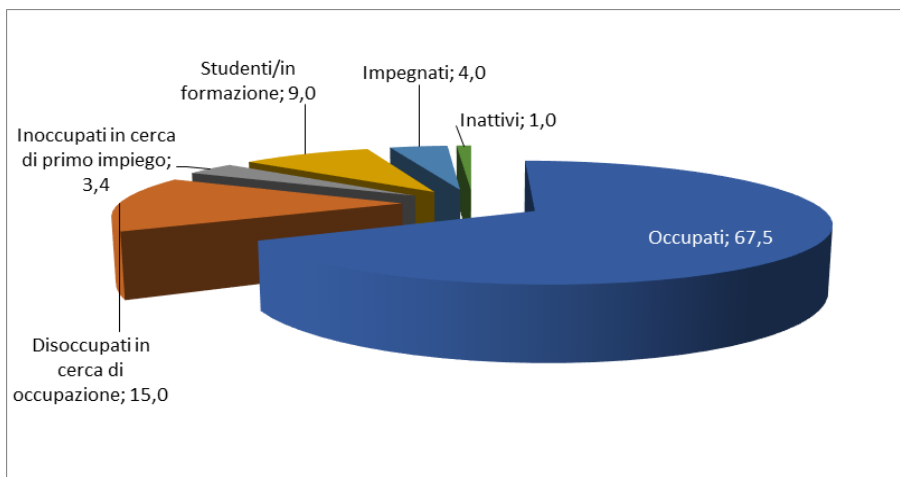
Tra i diplomati della scuola emerge poi una quota rilevante di impegnati (7,4%) che non si era registrata nella precedente rilevazione. Il confronto tra le due indagini potrebbe suggerire che, a parità di giovani avviati al lavoro, la quota di coloro che cercano occupazione sia diminuita a vantaggio di coloro che sono a vario titolo impegnati e di chi sente l'esigenza di specializzarsi maggiormente, come emerso anche presso il gruppo dei qualificati.

1.4 Gli esiti occupazionali dei qualificati e dei diplomati ai percorsi di leFP

Il dato generale

Qual era, dunque, la situazione dei giovani usciti dai percorsi della leFP (qualificati e diplomati) alla fine di gennaio 2020, prima che entrassero in vigore le misure di contenimento del Covid-19? (figura 1.15).

Figura 1.15 Condizione occupazionale dei qualificati (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

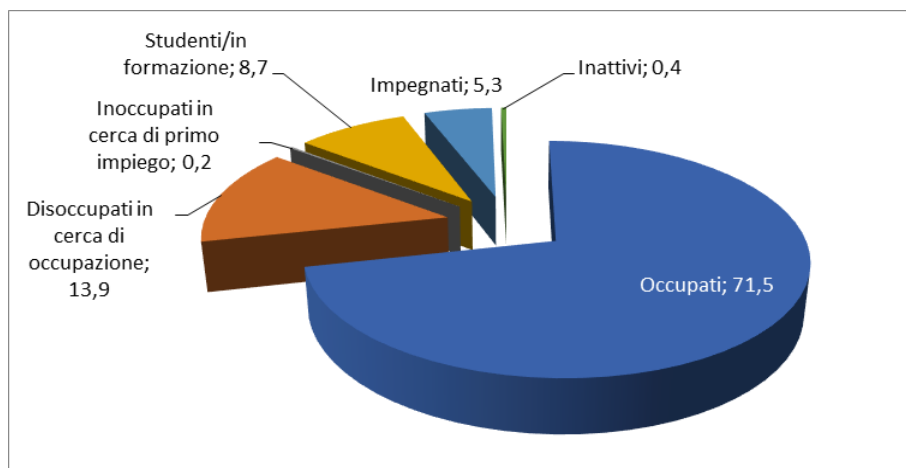
Il dato relativo ai qualificati che risultavano occupati, a gennaio 2020, è pari al 67,7% del totale, dato che, tra i giovani stranieri, risulta essere di poco inferiore (66,5%). Si tratta di valori elevati, di circa 5 punti percentuali superiori a quanto riscontrato nella rilevazione del 2018.

Il 15% del totale (che sale a 20% tra gli stranieri) è costituito da coloro che avevano già lavorato ma erano disoccupati in cerca di un nuovo impiego. Il 9% è costituito da giovani che sono in formazione. Gli impegnati a vario titolo (stage, servizio civile ecc.) raggiungono il 4% (dato che tra gli stranieri scende a 1,6%). È in cerca del primo impiego il 3,4% totale (1,2% tra gli stranieri). Gli inattivi coprono una percentuale davvero residuale, pari a 1% (1,7% tra i giovani stranieri).

Il dato sui diplomati, come già riscontrato nella precedente indagine, appare migliore di quello dei qualificati: gli occupati costituivano, a gennaio 2020, il

71,5% del totale, seguiti da un quasi 14% di disoccupati in cerca di lavoro, 8,7% in formazione, 5,3% di impegnati in altre attività, con quote trascurabili per gli inattivi e gli inoccupati in cerca di primo impiego. Questo dato appare davvero significativo: tra i diplomati, coloro che non cercano lavoro e non sono impegnati in alcuna attività e coloro che non hanno mai lavorato sono davvero pochissimi, segno positivo di un'attivazione personale che coinvolge praticamente tutta l'utenza diplomata (figura 1.16).

Figura 1.16 Condizione occupazionale dei diplomati (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

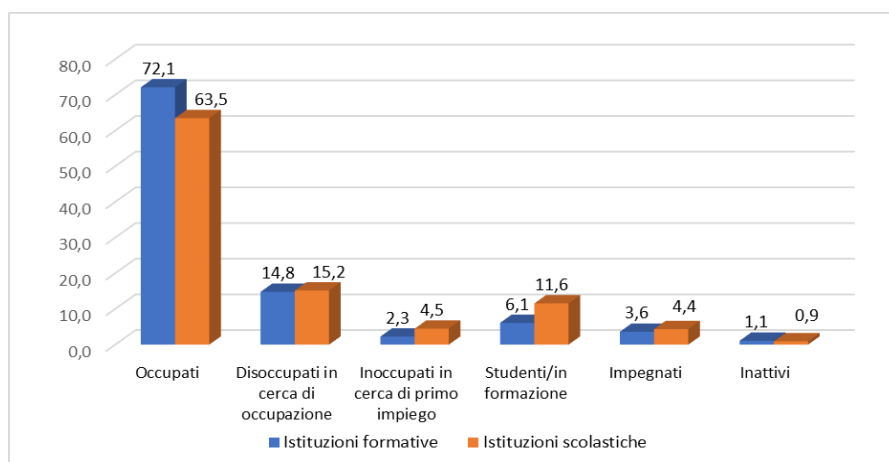
Molto interessante il dato relativo agli stranieri, che, in controtendenza rispetto al dato qualificati, supera il 77% degli occupati; 2 punti percentuali in più il valore dei disoccupati rispetto alla media nazionale e 1,8 punti in meno il dato sui giovani in formazione (6,9% contro 8,7% del totale). Prima di azzardare interpretazioni sulla maggiore capacità dei diplomati stranieri di trovare occupazione rispetto ai coetanei di nazionalità italiana, va considerato che, nel novero dei quarti anni, i numeri prevalenti dei corsisti stranieri sono ascrivibili alla regione Lombardia: l'interpretazione più plausibile di questo dato è quindi che la variabile determinante risieda nella grande capacità del tessuto produttivo lombardo di offrire lavoro rispetto alla media nazionale e che questo faccia crescere il valore dei diplomati stranieri. Il dato sugli inattivi e sugli impegnati a vario titolo risulta praticamente pari a zero.

Il dato AlmaDiploma relativo ai diplomati degli Istituti professionali, a un anno dal titolo, evidenzia un tasso di occupazione pari al 56,9% (AlmaDiploma 2023). Il tempo intercorso tra il conseguimento del diploma e l'intervista è quindi inferiore a quello scelto nell'indagine dell'Inapp e nel confronto bisogna tener conto anche di questa differenza, oltre che della diversa età dei diplomati negli Istituti professionali. Il raffronto è tra percorsi di tre e quattro anni con percorsi quinquennali. Si tratta quindi di un accostamento di natura puramente indicativa. Chiarito questo, la differenza fra il valore degli occupati, nel caso dei qualificati leFP, è di +10,6 punti percentuali mentre, nel caso dei diplomati al quarto anno leFP, lo scarto sale a 14,6 punti. Con tutte le cautele sopra espresse, la differenza nei valori appare rilevante.

Gli esiti dei qualificati

Andando a disaggregare il dato sullo stato occupazionale dei qualificati a gennaio 2020 per tipologia di percorsi, si evidenziano, in particolare, due differenze: il valore degli occupati usciti dai Centri accreditati è superiore di 8,6 punti percentuali rispetto ai qualificati degli Istituti professionali (72,1% per i qualificati nei CFP e 63,5% per gli IP). Si tratta, va ricordato, di uno scarto in buona parte compensato dalla prosecuzione, da parte di molti giovani che si trovano nei percorsi in sussidiarietà integrativa, verso il diploma quinquennale degli IP; continua infatti a formarsi una quota pari a 11,6% degli Istituti scolastici, contro il 6,1% dei giovani dei CFP (figura 1.17).

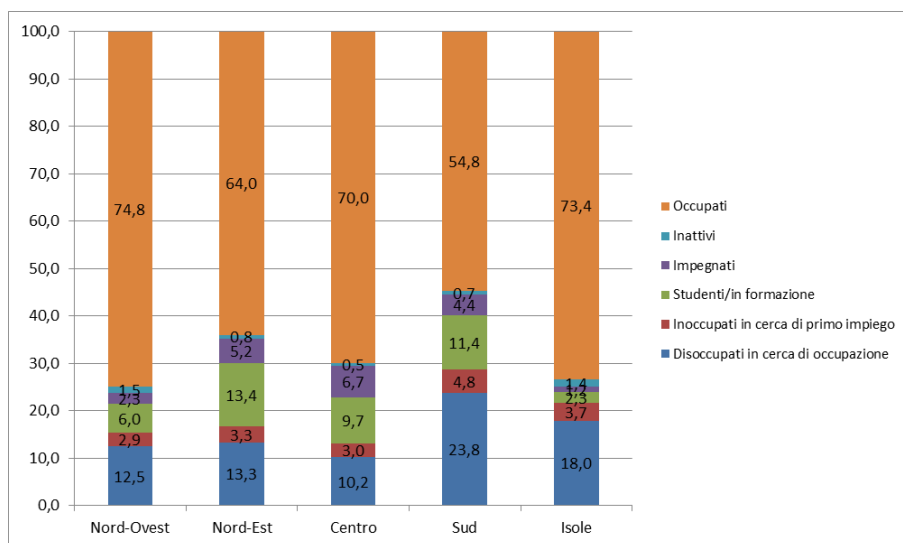
Figura 1.17 Condizione occupazionale dei qualificati per tipologia di Istituto (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

L'analisi dei valori per circoscrizione territoriale evidenzia un maggiore tasso di occupazione nel Nord-Ovest (74,8%). Elevato, rispetto alle attese, il dato delle Isole (73,4%), seguite dal Centro. Più basso il tasso di occupazione al Sud (54,8%), dove più alta è la percentuale dei disoccupati (figura 1.18).

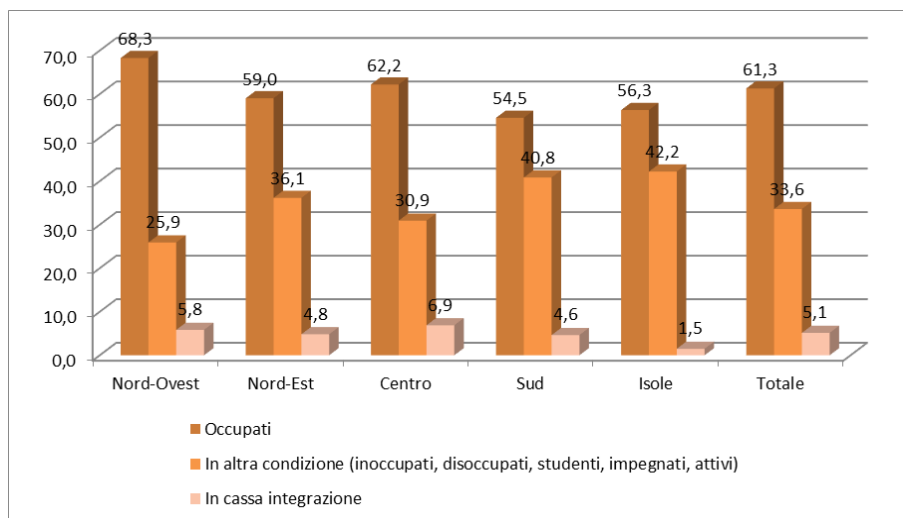
Figura 1.18 Condizione occupazionale dei qualificati per circoscrizione territoriale (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Ma come è cambiata la situazione occupazionale dopo l'inizio della pandemia? Il confronto tra le risposte degli intervistati sul loro stato a gennaio 2020 con quelle riferite al periodo coincidente con la prima fase pandemica (primavera 2020) è particolarmente interessante: la percentuale di giovani qualificati che lavorano scende di 6,2 punti percentuali, passando da 67,5% a 61,3%. Il 5,1% risponde di essere in Cassa integrazione. Il rimanente 33,6% si compone di tutti coloro che si trovavano in altra condizione, in misura analoga al dato della situazione pre-pandemica. La diminuzione della quota di occupati appare certamente abbastanza significativa, ma può essere considerata meno drammatica di quanto era possibile attendersi per giovani con una qualificazione di livello iniziale che avevano da poco cominciato la propria carriera lavorativa. Nell'insieme si può dire che l'occupazione dei qualificati abbia tenuto abbastanza bene e l'impatto del Covid-19 sia risultato meno grave delle attese (figura 1.19).

Figura 1.19 Condizione occupazionale dei qualificati in fase pandemica per circoscrizione territoriale (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Alla domanda se la pandemia avesse determinato cambiamenti nel numero di ore lavorate, nel volume di affari e nelle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, il 77,4% degli intervistati risponde che il lavoro non ha subito modifiche sostanziali. Anche in questo caso il valore del 22,6% di intervistati che evidenziano cambiamenti è un dato inferiore alle aspettative.

Tra coloro che evidenziano delle variazioni nel lavoro svolto, il cambiamento nel numero di ore lavorate ha interessato il 77,2% dei rispondenti. Il fenomeno principale ha riguardato una diminuzione delle ore (73%) mentre quasi il 4% lavora più ore di quanto facesse prima della pandemia.

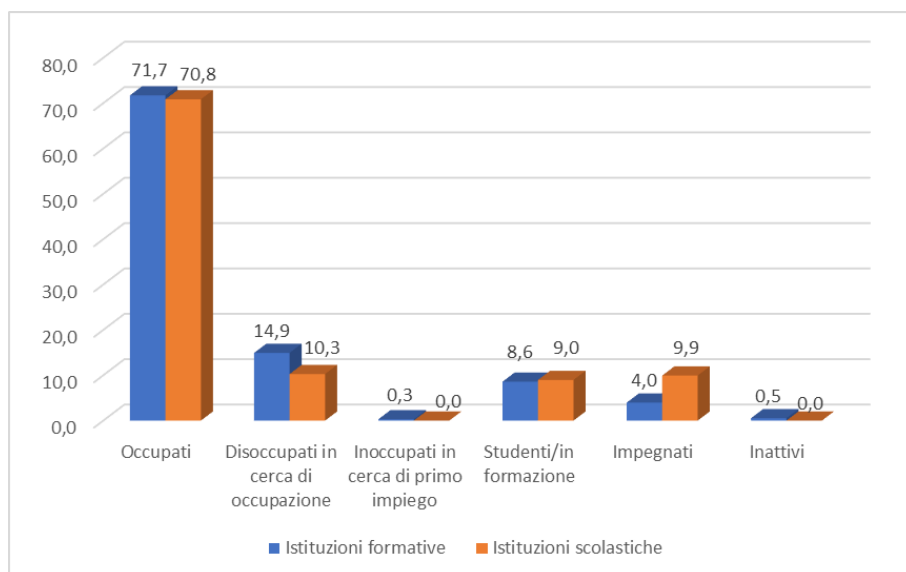
Rispetto alla presenza sul posto di lavoro, quasi il 28% ha cominciato a lavorare talvolta da casa e il 2,4% esclusivamente da casa, mentre quasi il 70% continuava ad andare al lavoro come prima dell'esplosione della pandemia. Infine, rispetto al volume di affari, il 73,3% di coloro che hanno registrato un cambiamento segnala una riduzione mentre un 4,6% ne dichiara un aumento.

Gli esiti dei diplomati

Sul fronte dei diplomati, il dato sugli occupati appare assai simile tra coloro che hanno raggiunto il diploma nei Centri (71,7%) e i ragazzi degli Istituti professionali (70,8%). La vicinanza del dato dei due target, a differenza di quanto avveniva per

i qualificati, è dovuta al fatto che tutti i diplomati negli IP provengono dai percorsi svolti nella modalità sussidiaria ‘complementare’ (triennali con possibile prosecuzione al quarto anno). Non esistendo in questo caso l’automatismo della prosecuzione al quinto anno, se non attraverso un cambio di corso, molti di loro si sono dedicati alla ricerca di un impiego. In ogni caso, gli studenti delle scuole hanno un tasso di permanenza nei percorsi formativi appena più elevato (9% contro 8,6%). Altre differenze riguardano i disoccupati in cerca di occupazione (4,6 punti percentuali in più tra i diplomati dei Centri) e gli impegnati (quasi 10% tra i diplomati degli IP e 4% tra quelli dei Centri) (figura 1.20).

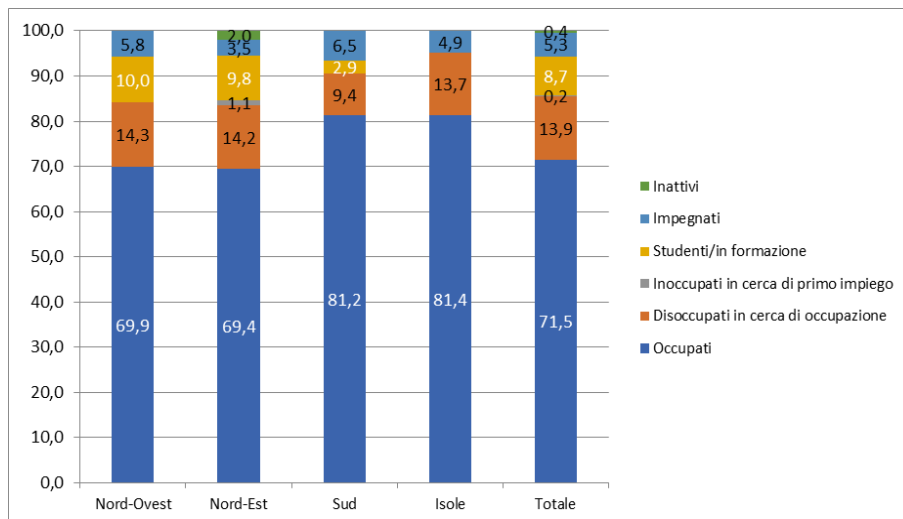
Figura 1.20 Condizione occupazionale dei diplomati per tipologia di Istituto (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di IeFP e IFTS, anno 2021

La disaggregazione territoriale evidenzia differenze abbastanza importanti. Prima di tutto va notata l’assenza della circoscrizione del Centro a causa del limitatissimo numero di diplomati, che non ha consentito di effettuare un numero di interviste significativo. I dati più elevati riguardano le circoscrizioni meridionali: oltre 81% di occupati al Sud e nelle Isole, a fronte del 69-70% nel Nord. Si tratta di un dato interessante, parzialmente concorde con il dato dei qualificati e in controtendenza con le precedenti rilevazioni (figura 1.21).

Figura 1.21 Condizione occupazionale dei diplomati per circoscrizione territoriale (%)



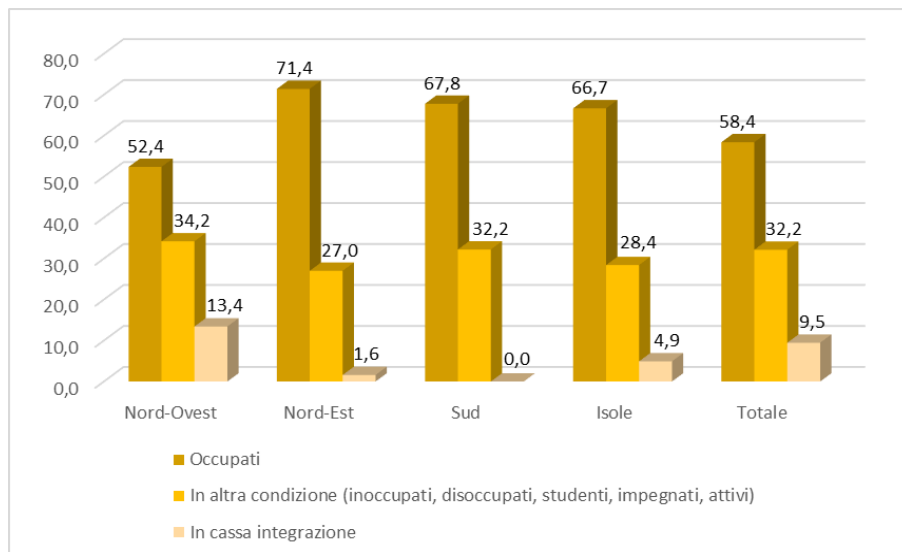
Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Il confronto tra lo stato degli intervistati a gennaio 2020 e quello fotografato dopo l’inizio della pandemia ci restituisce differenze più consistenti di quelle registrate per i qualificati: il dato degli occupati scende di 13,1 punti percentuali (dal 71,5% al 58,4%). A subire il contraccolpo del Covid-19 dal punto di vista occupazionale non è il Nord-Est, dove addirittura si registra un lieve incremento degli occupati (da 69,4% a 71,4%) ma il Nord-Ovest, dove il valore scende pesantemente (dal 69,9% a 52,4%, cui si aggiunge un 13,4% di cassaintegrati). Anche Sud e Isole perdono molti occupati, passando da valori superiori a 81% a quote intorno al 67%, cui, solo nelle Isole, si aggiunge un 5% di giovani in Cassa integrazione.

Si tratta di un dato molto disomogeneo nelle diverse aree, in parte spiegabile con la terribile incidenza del Covid sulla circoscrizione di Nord-Ovest e con una situazione occupazionale meno consolidata dei neo-lavoratori nelle aree meridionali (figura 1.22).

Per quanto riguarda i cambiamenti sul lavoro dopo l’avvio della pandemia, tra i diplomati, la quota di persone che ha rilevato modifiche è del 33,3% (11 punti in più dei qualificati). Per quasi il 90% di questi, le ore lavorative sono diminuite; il 13% lavora talvolta da casa e quasi 1% sempre da casa. Il volume di affari si è ridotto per quasi l’80% degli utenti che segnalano variazioni, mentre è aumentato per il 2,4%.

Figura 1.22 Condizione occupazionale dei diplomati in fase pandemica per circoscrizione territoriale (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di IeFP e IFTS, anno 2021

Gli strumenti per trovare lavoro e i tempi di ingresso

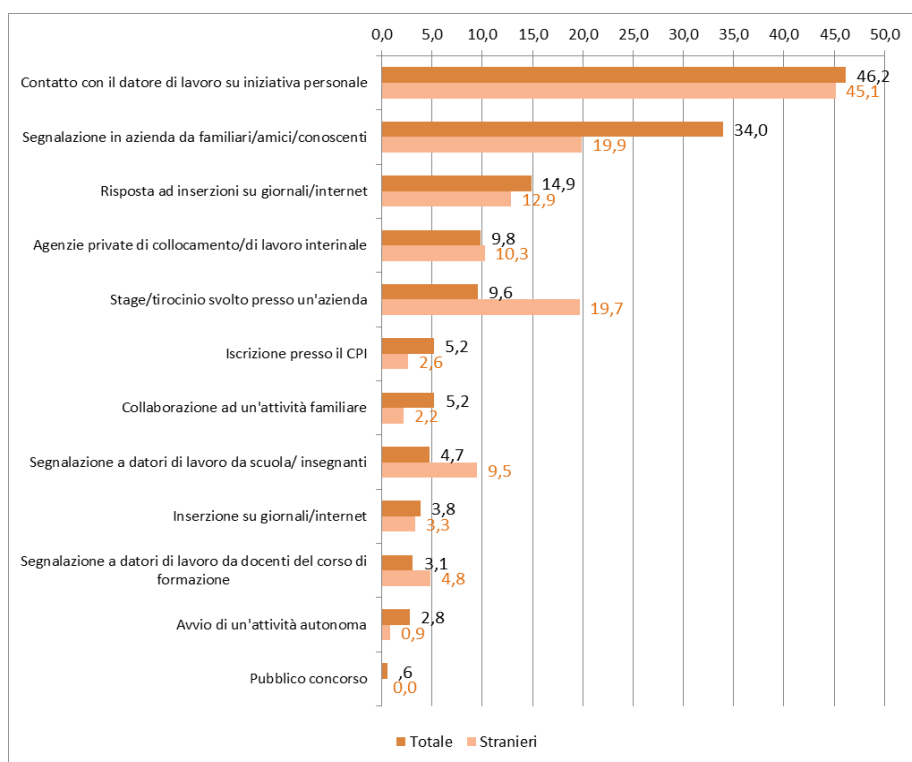
Ma quali sono stati gli strumenti più efficaci per trovare lavoro? Lo strumento principale attraverso cui i giovani qualificati hanno trovato occupazione è costituito dal contatto con il datore di lavoro su iniziativa personale, che ha riguardato il 46% dei giovani che si sono occupati. Il secondo strumento di transizione lavorativa è stato la segnalazione in azienda da parte di familiari e conoscenti (34%). Seguono: il contatto tramite inserzioni su internet, le agenzie di collocamento private e lo stage svolto presso un'azienda.

Le differenze fra l'utenza italiana e quella straniera risultano in questo caso molto rilevanti non tanto sulla dimensione principale (il contatto con il datore di lavoro) ma sulle altre: la segnalazione in azienda di familiari e conoscenti ha infatti riguardato il 34% del totale ma soltanto il 20% dei giovani stranieri; gli stage sono stati strumento di inserimento per meno del 10% del totale dei qualificati ma per una percentuale quasi doppia tra i giovani stranieri. L'iscrizione presso un Centro pubblico per l'impiego e la collaborazione a un'attività familiare, che hanno inciso sul 5,2% del totale dei qualificati, hanno riguardato poco più del 2% dei giovani stranieri. La segnalazione del datore di lavoro da parte della scuola e dei suoi insegnanti ha consentito di trovare lavoro al 4,7% degli utenti nel loro complesso

ma al 9,5% dei giovani stranieri, differenza che si riproduce nel gruppo dei qualificati dei Centri.

In linea con quanto emerge dalla letteratura, gli stranieri sembrano affidarsi meno alla mediazione di familiari e conoscenti, probabilmente a causa di una minore disponibilità di legami tra l'ambiente familiare/amicale che li circonda e il mondo delle imprese. E così i contatti diretti (stage, segnalazione dell'Istituzione formativa) diventano predominanti e la principale chance dei ragazzi consiste nel mettersi in evidenza nel percorso formativo, mostrando capacità e disponibilità (figura 1.23).

Figura 1.23 Gli strumenti più efficaci per trovare lavoro (qualificati) (%)



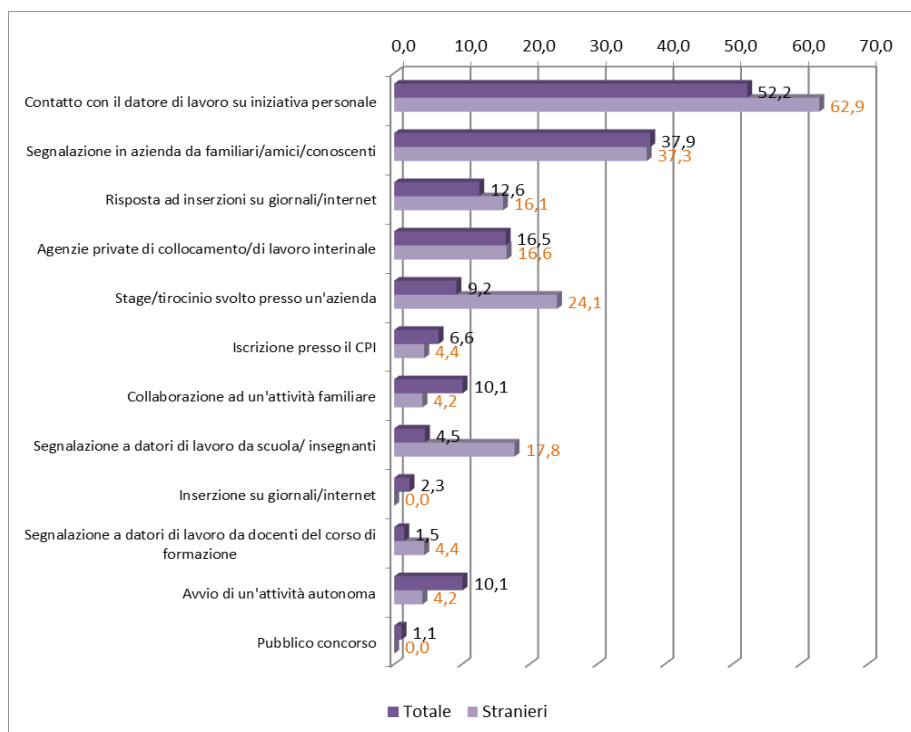
Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di IeFP e IFTS, anno 2021

Se osserviamo la disaggregazione per tipologia di percorso, le principali differenze riguardano la voce 'segnalazione all'azienda da parte di familiari, amici e conoscenti' che ha favorito il 28,2% dei qualificati dei Centri di formazione e il 39,6% dei qualificati degli Istituti professionali, mentre lo stage ha riguardato

prevalentemente i giovani usciti dai Centri (11,5% contro il 7,6% dei qualificati a scuola), a testimonianza della grande importanza della componente esperienziale sul posto di lavoro nei percorsi svolti nei CFP.

Sul fronte dei diplomati, lo strumento principale, ovvero il contatto con il datore di lavoro su iniziativa personale, riguarda oltre il 52,2% del totale dei ragazzi che lavorano. Sale, rispetto ai qualificati, anche la percentuale di coloro che hanno trovato lavoro tramite la segnalazione in azienda da parte di familiari, amici e conoscenti. Tra gli altri dati che riguardano il totale dei diplomati, il più interessante è il 10% di lavoro tramite avvio di attività autonome, dato che scende di oltre la metà per la sola utenza straniera. Anche in questo caso le differenze tra totale utenza e giovani stranieri sono significative: per questi ultimi il contatto con il datore di lavoro è più alto di 10 punti, lo stage di 15; la segnalazione ai datori di lavoro da parte dell'insegnante e della scuola di 13 punti. La dimensione prevalente per gli stranieri è sempre quella del rapporto diretto con l'impresa o con l'istituzione formativa (figura 1.24).

Figura 1.24 Gli strumenti più efficaci per trovare lavoro (diplomati) (%)



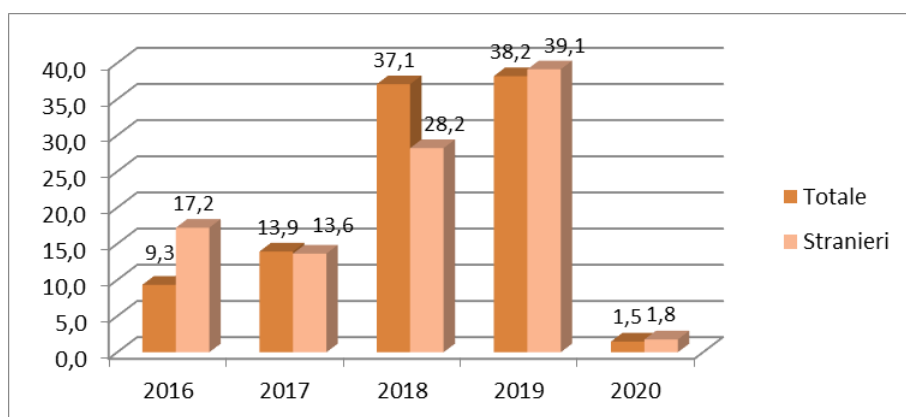
Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Ma quanto tempo hanno impiegato i giovani che si sono qualificati e diplomati nell'a.f. 2015-16 per trovare il loro primo lavoro? Mediamente due o tre anni.

I diplomati registrano tempi più brevi: tra il 2016 e il 2017 oltre il 40% di essi aveva già trovato lavoro contro il 23% dei qualificati, la maggior parte dei quali si è impiegato nel 2018 e 2019.

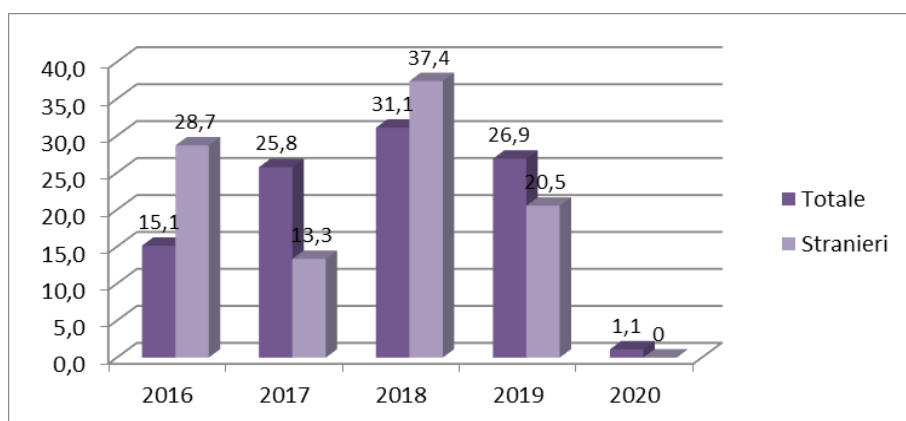
Le specificità degli stranieri sono evidenti: nel corso del primo anno i valori degli occupati stranieri sono decisamente più alti, tra i qualificati (17,2% rispetto al dato complessivo del 9,3%) e ancor più fra i diplomati (28,7% contro il 15,1% del totale) (figure 1.25 e 1.26).

Figura 1.25 Anno di inizio del lavoro dei qualificati occupati (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Figura 1.26 Anno di inizio del lavoro dei diplomati occupati (%)

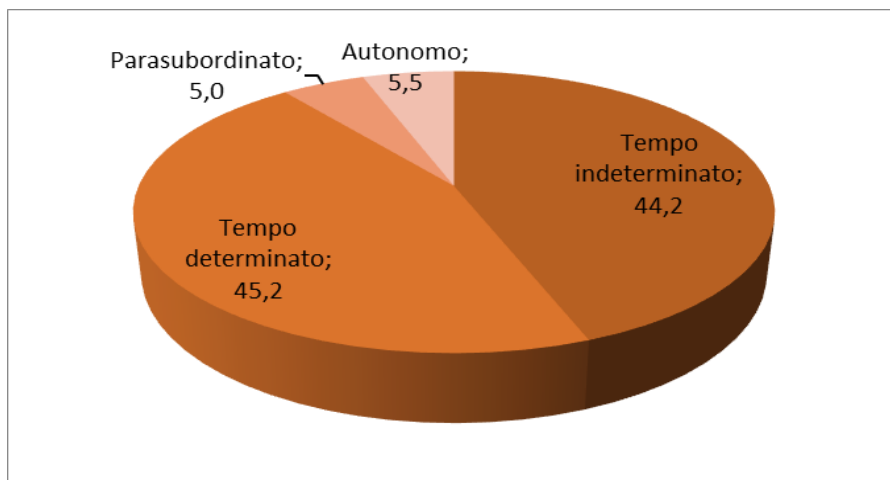


Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Il contratto

Il tipo di rapporto di lavoro dei qualificati si divide equamente fra tempo determinato e tempo indeterminato, con un 5,5% di lavoro autonomo (solo 2,6% tra gli stranieri) e una quota di parasubordinato del 5%, che diventa 8,4% per l'utenza straniera (figura 1.27).

Figura 1.27 Tipo di rapporto di lavoro dei qualificati occupati (%)



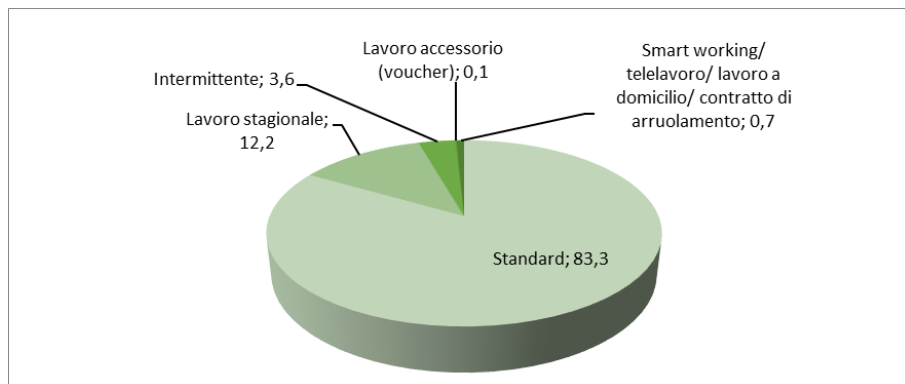
Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Fra i contratti a tempo indeterminato, troviamo contratti standard per il 42%, e di apprendistato per il 56,1%, dato quest'ultimo che ovviamente influisce molto sulla quota complessiva del tempo indeterminato, pur presentando, di fatto, una 'volatilità' superiore ad altri contratti afferenti a questa tipologia. I contratti riconducibili al contratto di somministrazione e al lavoro interinale costituiscono 1,7% mentre trascurabile è la quota di lavoro intermittente.

Lo strumento dell'apprendistato è maggiormente utilizzato per i lavoratori usciti dai Centri di formazione professionale (58,8% contro il 52,9% dei qualificati negli Istituti professionali).

Nell'ambito del tempo determinato, il contratto standard costituisce l'83,3% del totale, il lavoro stagionale il 12,2% e l'intermittente il 3,6%. Con riferimento alle differenti tipologie di utenza, sono gli stranieri a sottoscrivere prevalentemente contratti standard (94%) e assai meno quelli di natura stagionale (3,8%) (figura 1.28).

Figura 1.28 Tipologia di contratto dei qualificati occupati a tempo determinato (%)

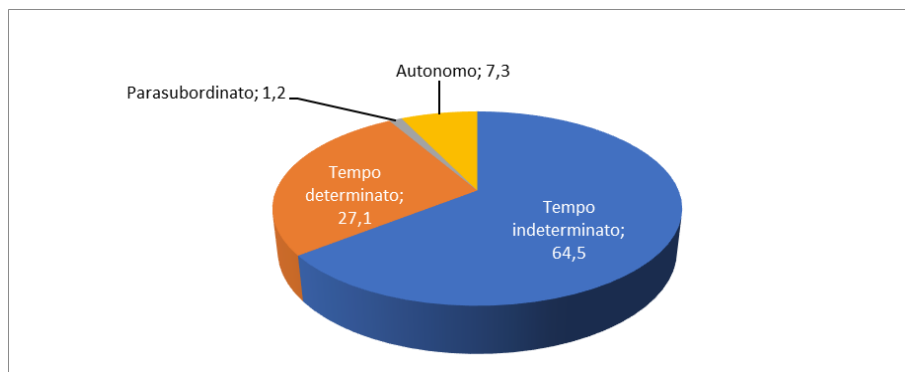


Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Sia nel caso di contratti a tempo indeterminato che a tempo determinato si tratta quasi sempre i contratti a tempo pieno: 95,4% dei tempi indeterminati e 93,5% dei tempi determinati (96,1% tra gli stranieri per questi ultimi).

Tra i diplomati la quota di contratti a tempo indeterminato è significativamente più alta di quella dei qualificati, raggiungendo il 64,5% (44,2% tra i qualificati), a fronte di un 27% di tempo determinato, di un 7,3% di autonomo e di una piccola quota di parasubordinato (figura 1.29).

Figura 1.29 Tipo di rapporto di lavoro dei diplomati occupati (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Per le diverse tipologie di contratti a tempo indeterminato, si riscontrano quote simili a quelle osservate per i qualificati, con l'apprendistato che costituisce il

56,3% del totale dei contratti. Questa volta lo scarto tra diplomati dei Centri di formazione e quelli degli Istituti professionali è inferiore a un punto percentuale (rispettivamente 56,5% e 55,7%) e sono gli stranieri a utilizzare meno il contratto di apprendistato (43,3% contro 56,3% dell'utenza totale).

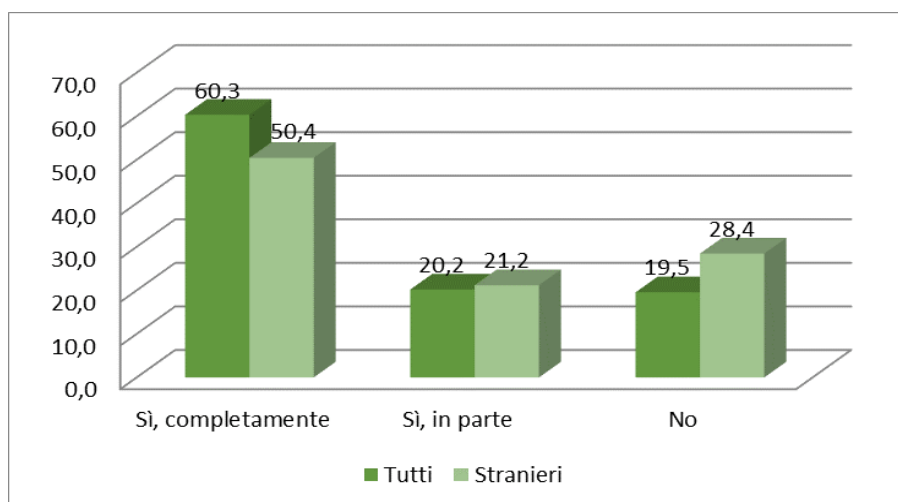
Tra i contrattisti a tempo determinato si registrano contratti standard per quasi l'84% e di lavoro stagionale per il 13,8%, con quote di intermittente e lavoro accessorio al 1,1%.

Anche fra i diplomati prevalgono i contratti a tempo pieno, sia per gli indeterminati che per i determinati (rispettivamente 98,6% e 94,7%).

Coerenza e soddisfazione

Il dato relativo alla coerenza, per i qualificati, tra lavoro svolto e percorso di formazione seguito evidenzia, in linea con quanto rilevato nelle precedenti indagini, un livello che si colloca circa al 60% per la coerenza totale e al 20% per una coerenza parziale. Fra i qualificati resta quindi una quota inferiore al 20% di giovani che dichiarano che il proprio lavoro non è coerente con l'iter formativo. L'utenza straniera manifesta un grado di coerenza minore: circa 10 punti di meno sul fronte della coerenza completa e un punto in più su quella della coerenza parziale (figura 1.30).

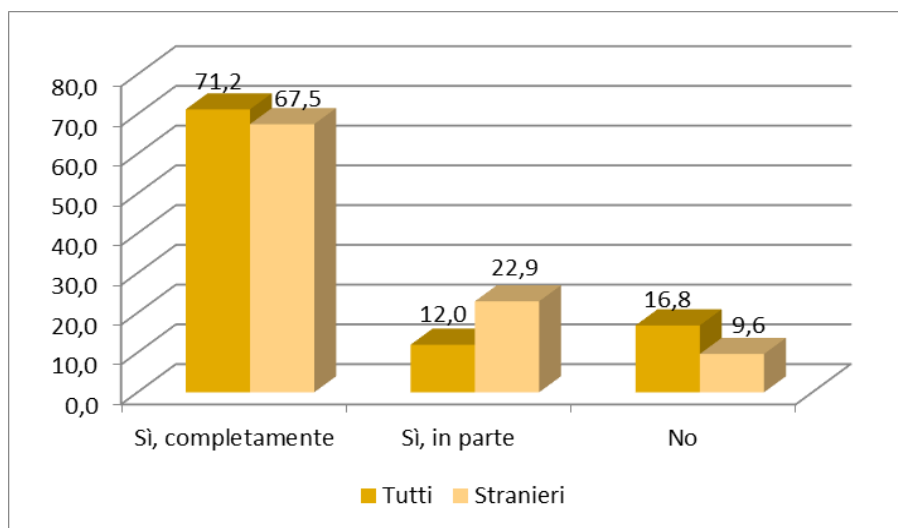
Figura 1.30 Percezione del livello di coerenza tra lavoro svolto e formazione (qualificati occupati) (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Come avvenuto nelle precedenti edizioni dell'indagine, il dato dei diplomati è più elevato perché registra un grado di coerenza completa per il 71,2% del totale-utenza e di coerenza parziale per il 12%, valori un po' inferiori per gli stranieri che scendono al 67,8% di coerenza completa ma salgono di quasi 11 punti per la coerenza parziale, lasciando, alla fine, una quota di 'incoerenza' inferiore a quella dei qualificati (figura 1.31).

Figura 1.31 Percezione del livello di coerenza tra lavoro svolto e formazione (diplomati occupati) (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di IeFP e IFTS, anno 2021

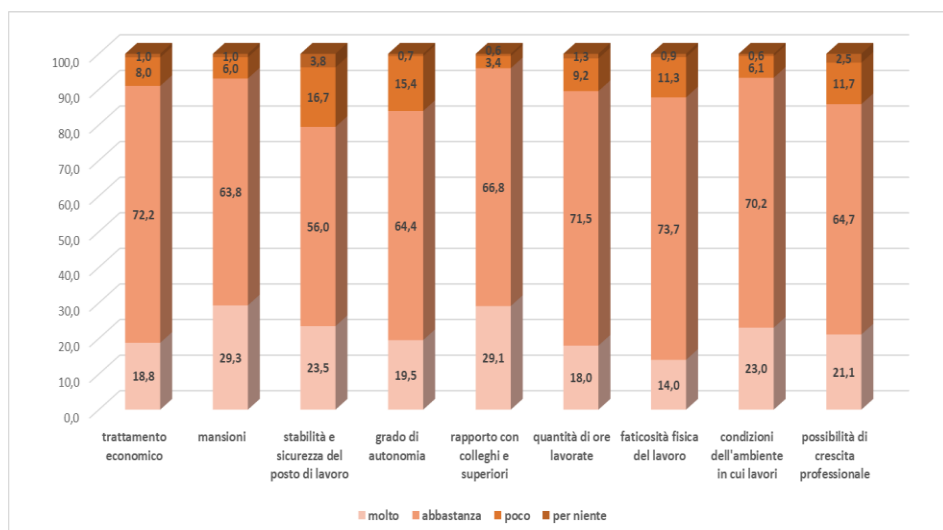
Detto questo, quanto sono soddisfatti i qualificati del lavoro che svolgevano a gennaio 2020?

Il dato relativo alla soddisfazione dei giovani qualificati e diplomati che hanno trovato occupazione è sempre un dato di grande interesse. È stato chiesto agli intervistati di rispondere a questa domanda rispetto a nove diversi aspetti del lavoro, graduando una scala a quattro posizioni da 'per niente' a 'molto soddisfatti'. La rilevazione in oggetto ha confermato un grado di soddisfazione che può senz'altro essere considerato elevato: la maggior parte dei qualificati che lavorano si collocano nella terza fascia ('abbastanza soddisfatti') con valori tra 56% e 74%, mentre le percentuali dei molto soddisfatti vanno dal 14% al 29%.

I due temi su cui si registra maggiore soddisfazione sono il rapporto con colleghi e superiori, come già nelle altre rilevazioni, che lascia solo un 4% di poco o per nulla soddisfatti, e quello relativo alle mansioni svolte, seguiti dall'item relativo alle condizioni dell'ambiente di lavoro.

Ma in effetti la soddisfazione è piuttosto alta su tutti gli aspetti, con i valori meno elevati riferiti al grado di autonomia, e soprattutto alla stabilità e sicurezza del posto di lavoro, unico dato a superare il valore del 20% tra coloro che sono poco o per nulla soddisfatti (figura 1.32).

Figura 1.32 **Soddisfazione rispetto al lavoro svolto (qualificati occupati) (%)**



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

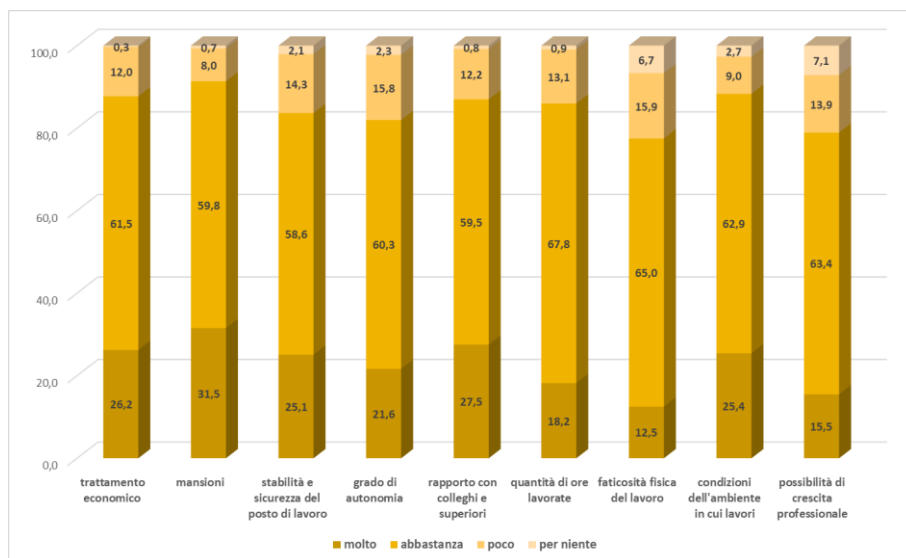
L'utenza straniera si dichiara più soddisfatta di quella italiana praticamente su ogni aspetto. Uno scarto particolare si registra su stabilità e sicurezza del posto di lavoro (5 punti in più di molto soddisfatti rispetto al totale utenza), rapporto con colleghi e superiori (sempre 5 punti in più), possibilità di crescita professionale (+7 punti) e, soprattutto, condizioni dell'ambiente in cui si lavora (+10 punti). Trattandosi di una espressione della percezione individuale, si può ipotizzare che questi valori decisamente più alti siano almeno in parte legati alle minori aspettative di partenza dell'utenza straniera, che vive mediamente maggiori difficoltà degli autoctoni.

È interessante che si registri uno scarto molto ampio su tutti gli aspetti della soddisfazione da parte degli allievi usciti dai Centri di formazione professionale rispetto ai qualificati degli Istituti professionali. I 'molto soddisfatti' dei CFP sono quasi sempre di circa 10 punti percentuali più elevati di quelli degli Istituti professionali, differenza solo in parte calmierata da una maggiore presenza, tra i giovani della sussidiarietà, della categoria degli 'abbastanza soddisfatti'.

Il dato relativo ai diplomati presenta valori più alti di quelli dei qualificati tra i molto soddisfatti. Viceversa, i valori della fascia 'abbastanza soddisfatti' si riducono, facendo crescere i giudizi verso le due categorie limitrofe ('molto soddisfatti' da un lato e 'poco soddisfatti' dall'altro).

Tra gli item che fanno eccezione, presentando giudizi più negativi rispetto ai qualificati, si notano quello relativo alla faticosità del lavoro svolto, e quello sulle possibilità di crescita professionale. Se si osservano i valori top, come si diceva, la soddisfazione dei diplomati risulta generalmente più elevata rispetto a quella dei qualificati. Migliora anche il dato sulla stabilità e sicurezza del posto di lavoro, che assume per i diplomati contorni meno preoccupanti di quanto non avvenisse per i qualificati, sintomo di una migliore collocazione lavorativa per i giovani che hanno raggiunto il diploma (figura 1.33).

Figura 1.33 Soddisfazione rispetto al lavoro svolto (diplomati occupati) (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Come per i qualificati, molto più soddisfatti gli stranieri su tutti gli item ma soprattutto sul trattamento economico (+26 punti), sul rapporto con colleghi e superiori (+15), sulla faticosità del lavoro svolto. L'unico dato in controtendenza è quello sull'autonomia, su cui gli stranieri esprimono una fascia di 'molto soddisfatti' inferiore al dato complessivo dell'utenza.

La disaggregazione del dato sulla soddisfazione del lavoro, per i lavoratori diplomatisi nei CFP e negli IP restituisce valori molto differenti: alcuni aspetti sono valutati meglio dagli utenti dei Centri e altri tra quelli degli Istituti professionali, con valori talvolta piuttosto differenti: sulle mansioni sono molto più soddisfatti i diplomati delle scuole; così pure, con uno scarto minore, per la quantità di ore lavorate. Sono invece più soddisfatti i diplomati dei CFP sulla stabilità e sicurezza del posto di lavoro, sul grado di autonomia, il rapporto con colleghi e superiori, la faticosità fisica del lavoro, le condizioni dell'ambiente di lavoro e le possibilità di crescita professionale. In entrambe le situazioni, la categoria degli 'abbastanza soddisfatti' risulta molto ampia e riduce notevolmente anche gli scarti tra le due tipologie.

2 Sezione seconda: gli esiti occupazionali dei percorsi IFTS

2.1 Il contesto

Al pari della sezione dedicata alla leFP, anche questa sezione dell'indagine, dedicata alla formazione tecnica superiore, costituisce un nuovo tassello che arricchisce il patrimonio conoscitivo dell'Inapp sulle filiere formative professionalizzanti. Anche per questa edizione, attraverso una serie di interviste rivolte a tutti gli ex partecipanti ai corsi IFTS che hanno accettato di rispondere alle nostre domande, l'obiettivo principale della ricerca è stato analizzare la reale ed effettiva capacità delle filiere professionalizzanti di promuovere l'occupabilità delle persone che ne frequentano con successo i corsi.

Complessivamente i corsi intercettati dall'indagine sono stati 118 (tabella 2.1), così distribuiti:

Tabella 2.1 Distribuzione regionale corsi IFTS (anno 2017)

Regione	Numero corsi
Emilia-Romagna	40
Friuli-Venezia Giulia	16
Lombardia	46
Marche	13
Toscana	3
Totale	118

Fonte: dati regionali (rilevazione Inapp IFTS, 2018)

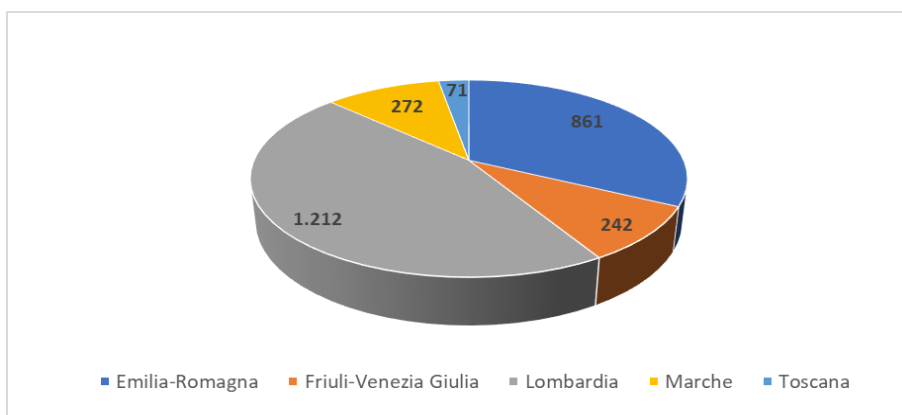
Il numero dei partecipanti ai corsi del 2017 è stato pari a 2.658, con una forte preponderanza di Lombardia (1.212) ed Emilia-Romagna (861), ovvero delle due

regioni più grandi, caratterizzate da un consistente tessuto industriale e da una consolidata tradizione rispetto alla filiera IFTS.

La distribuzione territoriale dei corsi e degli iscritti rappresenta già di per sé un tema di riflessione, che tornerà spesso nel presente report, poiché porta alla luce con molta nettezza il gap di offerta formativa presente sul territorio italiano. La collocazione della filiera IFTS in un numero così esiguo di Regioni è di per sé un indicatore chiaro di come l'accesso al sistema dell'education italiano, nel suo complesso, sia eterogeneo e abbia al proprio interno delle fratture in termini di possibilità e opportunità che penalizzano interi territori.

Così come più volte evidenziato, attraverso l'attività di presidio tecnico scientifico che l'Inapp svolge da anni sul sistema della formazione professionale italiana, la filiera si localizza in poche Regioni, per lo più del Centro-Nord: Lombardia, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Marche e Toscana (figura 2.1).

Figura 2.1 Distribuzione degli iscritti ai corsi IFTS per Regione (anno 2017)



Fonte: dati regionali (rilevazione Inapp IFTS, 2018)

La mappatura del sistema di offerta locale di corsi IFTS mostra alcune evidenze empiriche: le aree professionali dove si concentra la maggior parte dei corsi è quella relativa alla 'meccanica impianti e costruzioni' (42), segue l'area relativa alla 'cultura, informazione e tecnologie informatiche' con 28 corsi, in terzo ordine di grandezza quella del 'turismo e sport' con 23 corsi; chiudono il settore manifatturiero con 14 corsi e i 'servizi commerciali' con 11 corsi. Se analizziamo il sistema di offerta regionale riferendoci alle singole specializzazioni IFTS rileviamo che i corsi maggiormente realizzati sono quelli relativi alle 'tecniche per

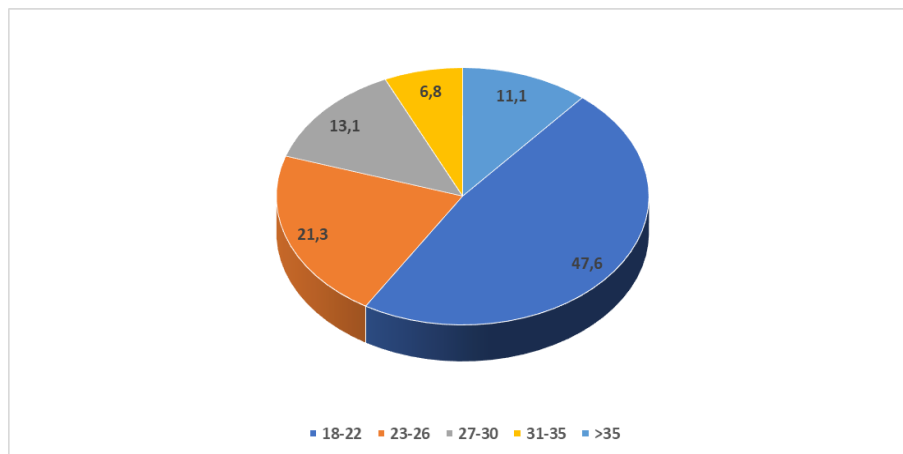
la realizzazione artigianale di prodotti del made in Italy' e 'tecniche di progettazione e realizzazione di processi artigianali e di trasformazione agroalimentare con produzioni tipiche del territorio e della tradizione enogastronomica' (14); a questi seguono i corsi dedicati alle 'tecniche per la progettazione e lo sviluppo di applicazioni informatiche' (13) e alle 'tecniche per l'amministrazione economico-finanziaria' (11). Questi numeri da un lato confermano la forte sinergia tra la formazione tecnica superiore e i settori della meccanica e del manifatturiero, dall'altro segnalano la crescita di corsi dedicati alle TLC e al turismo.

2.2 Le caratteristiche degli intervistati

La platea dei corsisti dell'Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) è piuttosto ampia in quanto per accedervi è richiesto il possesso di un diploma di istruzione secondaria o il diploma professionale di tecnico (IV anno IeFP), oppure il riconoscimento del possesso delle necessarie competenze acquisite attraverso esperienze lavorative coerenti col percorso.

La maggioranza degli specializzati in questa edizione è piuttosto giovane, infatti il 47,6% ha un'età compresa tra i 18 e i 22 anni, mentre la quota dei più adulti (con un'età superiore ai 31 anni) risulta minoritaria e non superiore al 18% (figura 2.2).

Figura 2.2 Classe di età degli intervistati (%)

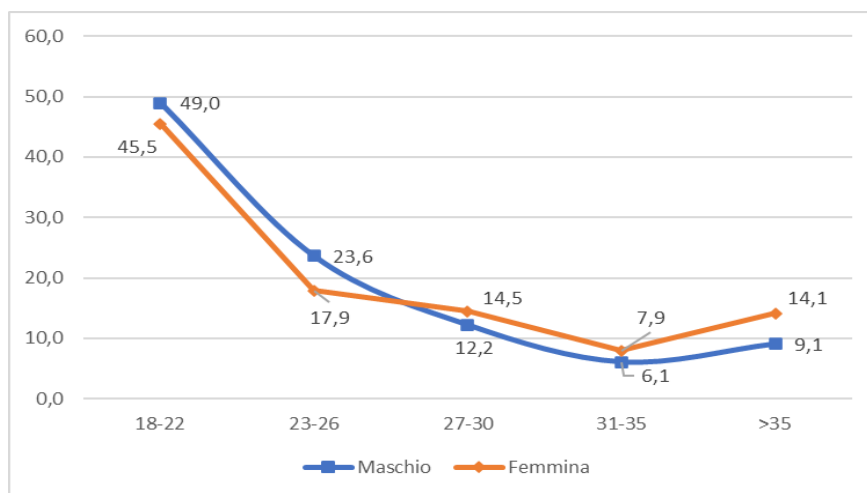


Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di IeFP e IFTS, anno 2021

Significativa è anche la quota dei corsisti tra i 23 e i 26 anni che sommata ai giovanissimi costituisce, complessivamente, quasi il 69% della platea, evidenziando un sostanziale ringiovanimento di coloro che accedono alla formazione tecnica superiore rispetto alla precedente edizione.

Per quanto riguarda il genere, prevale la componente maschile (60,1%) rispetto a quella femminile (39,9%). La distribuzione per genere rispetto alle età evidenzia una leggera prevalenza dei maschi nelle classi di età più giovani, parallelamente la presenza femminile è poco più frequente in quelle più mature (figura 2.3). Ciò mostra come la propensione alla istruzione superiore è al maschile nelle classi di età più giovani, configurandosi prevalentemente come una prosecuzione degli studi subito dopo la scuola superiore. La componente femminile che si attesta su valori di età più elevati, mostra una popolazione con un livello di istruzione a volte più alto (laurea) oltre a figurare una maggiore difficoltà delle donne a entrare nel mercato del lavoro.

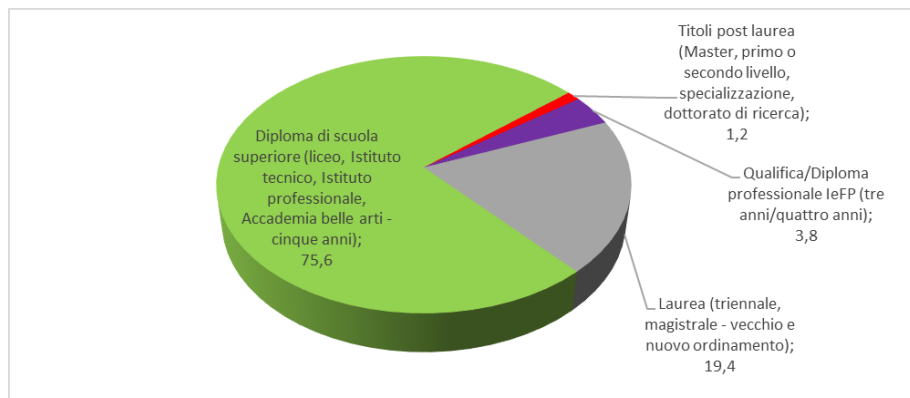
Figura 2.3 Distribuzione per classe di età degli intervistati in base al genere (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

La platea si compone prevalentemente da diplomati provenienti dalla scuola superiore (di cui il 49,6% ha ottenuto un diploma in un Istituto tecnico), a seguire i laureati e coloro che provengono dalla leFP. In merito alla limitata presenza dei giovani in uscita dalla leFP, la possibilità di verticalizzare il proprio percorso verso l'offerta di IFTS resta una opzione prevedibilmente minoritaria (figura 2.4).

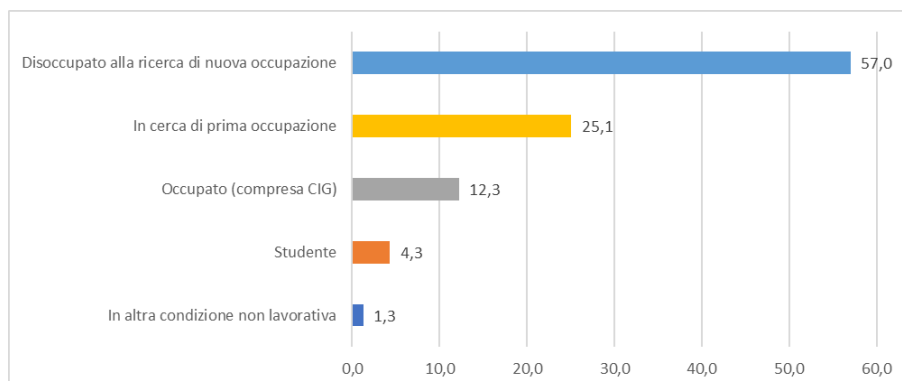
Figura 2.4 Titolo di studio degli intervistati all'inizio del corso (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Per quanto riguarda la condizione occupazionale al momento dell'iscrizione, si conferma l'evidente funzionalità dei percorsi IFTS, ovvero veicolare competenze tecniche utili al conseguimento di un impiego. Non a caso l'82,1% degli intervistati dichiara che al momento dell'iscrizione era alla ricerca di prima occupazione o disoccupato in cerca di lavoro. La percentuale di coloro che al momento di iscriversi al corso già lavoravano si attesta al 12%, segno dell'ulteriore funzione dei percorsi IFTS quale strumento di aggiornamento delle competenze di chi già lavora, in vista di un miglioramento della propria collocazione professionale (figura 2.5).

Figura 2.5 Condizione occupazionale degli intervistati all'inizio del corso (%)



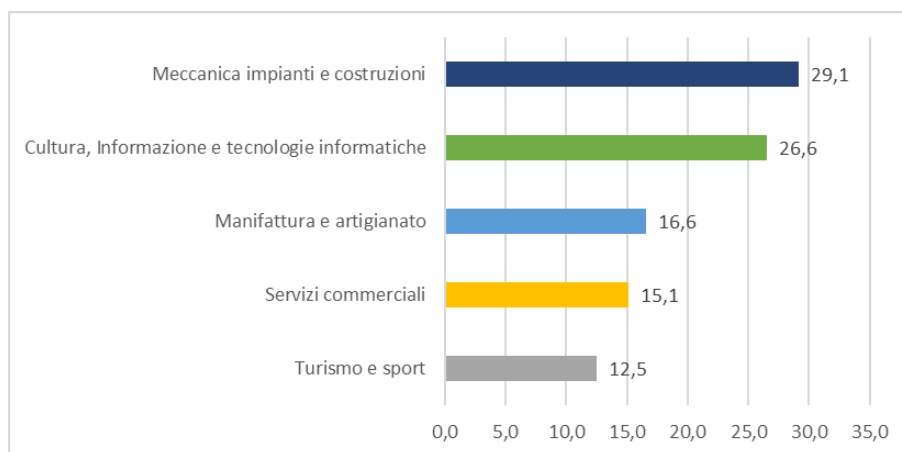
Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Per quanto riguarda la componente straniera, si specifica che sono stati compresi in essa coloro i quali, in sede di intervista, hanno dichiarato di avere entrambi i genitori nati all'estero (tale scelta, coerente con la normativa vigente in tema di cittadinanza, prescinde dall'eventuale iter di acquisizione della cittadinanza stessa che questi ragazzi potrebbero aver intrapreso al compimento della maggiore età).

Gli stranieri costituiscono il 11,6% del totale, di cui il 48,3% ha un'età compresa tra i 18 e i 22 anni, percentuale che arriva al 73,7% se si aggiunge la classe di età fino ai 26 anni. Si tratta dunque di ragazzi piuttosto giovani.

Per quel che riguarda il titolo di studio, il 77,2% proviene dalla scuola superiore, il 15% dall'Università e il 6,4% dalla IeFP. Al momento dell'iscrizione al corso, l'81,6% era disoccupato o in cerca di prima occupazione, mentre gli occupati erano pari al 12,2% (figura 2.6).

Figura 2.6 Distribuzione degli intervistati per area economica (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di IeFP e IFTS, anno 2021

Esaminando la distribuzione degli intervistati per settore economico riconducibile alla specializzazione acquisita, è possibile comprendere quali sono i settori economici verso i quali si indirizza l'interesse di chi frequenta un corso IFTS e dunque verso quali settori, secondo gli intervistati, si convogliano le maggiori possibilità di trovare un'occupazione.

I percorsi maggiormente frequentati sono quelli a preferenza per le specializzazioni legate alla meccanica, impianti e costruzioni (29,1%), quindi

percorsi ad alto contenuto tecnico e specialistico legati a ogni fase del processo industriale meccanico e edile; a breve distanza seguono le specializzazioni legate ai servizi di tipo informatico (26,6%) come sono quelle previste nel settore cultura, informazione e tecnologie informatiche. Si tratta anche in questo caso di percorsi ad alto contenuto tecnico.

Al terzo posto troviamo i servizi commerciali legati all'amministrazione economica finanziaria e al quarto le specializzazioni legate al settore del turismo e sport che riguarda specializzazioni legate alla trasformazione agroalimentare e alla promozione di prodotti e servizi turistici.

Passando a un'analisi regionale, possiamo dare alcuni tratti distintivi della platea degli intervistati in base ai diversi contesti territoriali.

Per quanto riguarda, la distribuzione dei partecipanti per titolo di studio, in Lombardia, ad esempio, l'85% di coloro che si specializzano possiede un diploma di scuola superiore, mentre nelle Marche solo il 49,4%. I laureati invece totalizzano percentuali maggiori nelle Marche (44,5%) e in Friuli-Venezia Giulia (28,1%). La percentuale di laureati, a esclusione della Lombardia dove non raggiunge il 9%, nelle altre Regioni si attesta al di sopra del 19%.

Sotto il profilo della condizione occupazionale all'inizio del corso, nelle Marche e in Emilia-Romagna troviamo le percentuali più alte di allievi con una occupazione; sul versante della disoccupazione e cioè di coloro che hanno avuto esperienze lavorative ma che all'inizio del corso non avevano lavoro, si osserva come questa tipologia di corsi sia prevalentemente frequentata da chi al tempo non aveva occupazione, con punte superiori al 60% nelle Marche e in Toscana. Se a questo si somma anche la percentuale di coloro che sono in cerca di prima occupazione, la percentuale di coloro che non lavorano e non sono in condizione di inattività arriva a toccare punte del 92% in Toscana partendo da circa il 77% delle Marche, che totalizza la percentuale più esigua. Questi numeri confermano, anche a livello regionale, la funzionalità di questa tipologia di percorsi formativi finalizzati all'apprendimento di competenze tecniche che agevolino l'inserimento nel mercato del lavoro per coloro che al momento dell'iscrizione ne erano fuori. I dati relativi alle caratteristiche socio-anagrafiche, sempre su base regionale, restituiscono anche in questo caso una situazione differenziata: ad esempio, l'utenza più adulta è molto limitata in Lombardia e in Friuli-Venezia Giulia, mentre acquista un peso maggiore altrove, in particolare nelle Marche (33,7% di over 35enni), in Toscana (22,4%) e in Emilia-Romagna (19,4%). Le policy regionali

hanno evidentemente indirizzato l'offerta IFTS verso target diversi e che quindi caratterizzano i differenti ambiti territoriali.

Sotto il profilo della nazionalità e della situazione familiare, nelle Marche gli stranieri sono una parte molto piccola (solo il 3,4%) mentre, per quel che riguarda la situazione familiare, il 44% degli intervistati marchigiani vive ancora con la famiglia di origine, il 32,3% sono coniugati e un 23,7% vive da solo.

In Toscana, gli stranieri rappresentano il 9,4% degli allievi, mentre per quel che riguarda la condizione familiare si evidenzia la prevalenza di chi vive nella famiglia di origine (64%), mentre il 26,7% è sposato o convivente; in Lombardia, la presenza straniera sale al 14,8% ed è la percentuale più alta a livello regionale, invece la condizione familiare, considerata la giovane età della platea a livello territoriale, si attesta su valori vicini al 90% (87,7%) di coloro che vivono ancora nella famiglia di origine.

Con percentuali simili, sia per presenza straniera che per situazione familiare, chiudono l'analisi il Friuli-Venezia Giulia e l'Emilia-Romagna; gli stranieri si attestano al 9,2% in Friuli e al 10,2% in Emilia-Romagna, per quel che riguarda la situazione familiare circa il 50% vive ancora con la famiglia di origine (55,1% nella prima e 50,2% nella seconda); superiori al 20% sono invece le quote di coloro che vivono da soli o sono sposati/convidenti⁴.

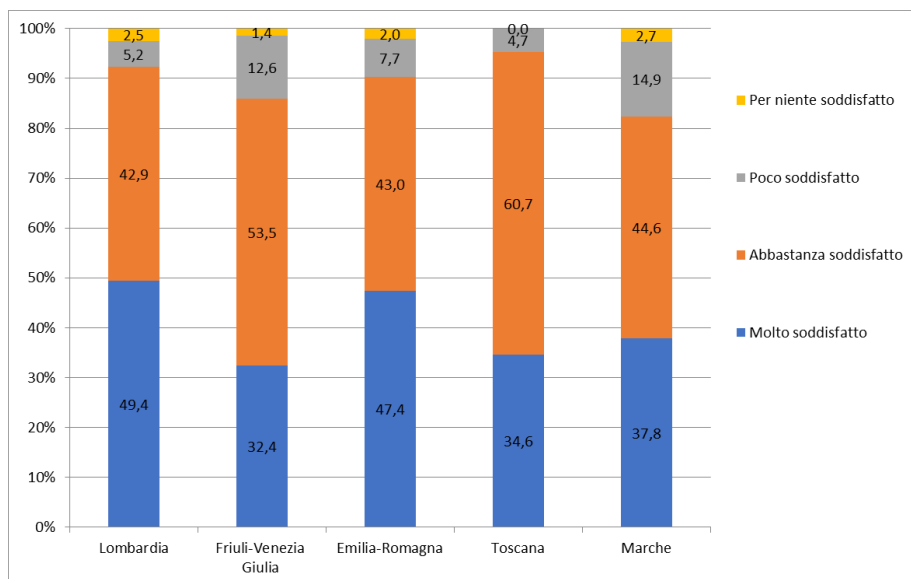
2.3 L'esperienza formativa

Anche in questa edizione della rilevazione si è dato un cospicuo risalto ad alcuni aspetti legati alla partecipazione degli allievi, per cercare di delineare la loro esperienza formativa all'interno di un corso IFTS. Si è tentato di costruire un quadro di informazioni relative al gradimento generale sui corsi e sui loro contenuti, di comprendere altresì le motivazioni che hanno portato gli intervistati a iscriversi, nonché a capire ciò che, nella loro percezione, sia stato utile o quanto, invece, si sia discostato dalle loro aspettative.

Innanzitutto, come mostra la figura 2.7, la soddisfazione di coloro che hanno frequentato un corso e conseguito una specializzazione IFTS è stata molto elevata.

⁴ Nello specifico, in Friuli-Venezia Giulia, il 23,3% vive da solo e il 21,7% è sposato; in Emilia-Romagna, il 25% vive da solo e il 24,8 è sposato.

Figura 2.7 Grado di soddisfazione generale sul corso IFTS, per Regione (%)



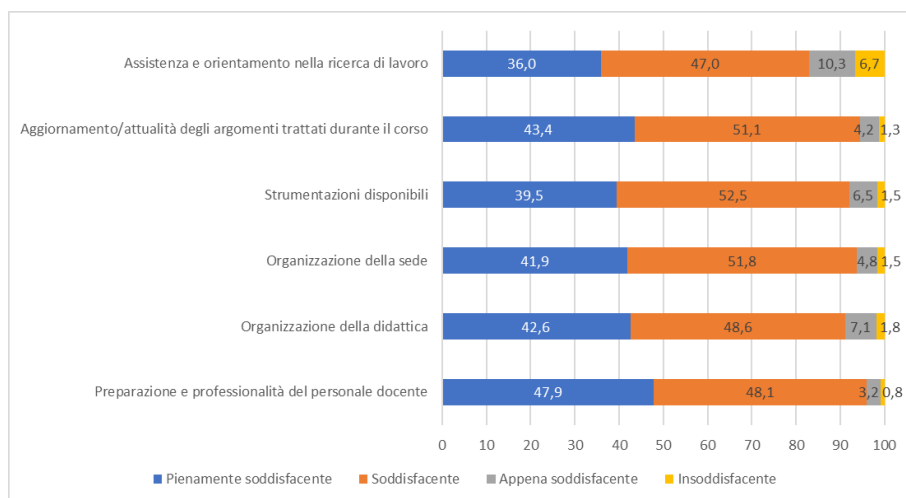
Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

In ognuna delle 5 Regioni in cui sono stati raccolti dati, la quota di intervistati che scelgono le 2 opzioni di risposta ‘molto soddisfatto’ e ‘abbastanza soddisfatto’, si attesta ben oltre l’80%, con una percentuale ancor più elevata in Toscana (95,3%) e in Lombardia (92,3%). Di contro, tra gli intervistati che hanno riferito di essere rimasti ‘poco soddisfatti’ dopo la frequenza del corso, il valore rilevato tra gli intervistati delle Marche (14,9%) è quello più elevato, mentre nelle altre Regioni risulta più contenuto. In ogni territorio, non più del 2,7% si è dichiarato ‘per nulla soddisfatto’; in Toscana, addirittura, nessuno ha scelto questa opzione di risposta.

Questo elevato livello di soddisfazione, espresso dagli intervistati genericamente su tutta la propria esperienza all’interno del corso, lo si ritrova confermato anche nel gradimento percepito su alcuni aspetti specifici del percorso formativo. In fase di intervista, gli allievi specializzati hanno avuto modo di esprimere il loro giudizio su alcuni aspetti, tra cui l’organizzazione didattica, gli insegnanti, la sede dove si sono svolti i corsi, le strumentazioni messe a disposizione, i vari argomenti affrontati. In forma aggregata per tutte le Regioni (figura 2.8), ogni caratteristica relativa al corso è stata ritenuta ‘soddisfacente’ da oltre il 47% degli intervistati. Sommando anche i valori delle risposte ottenute per la modalità ‘pienamente

soddisfacenti', questa percentuale sale oltre il 91%; l'informazione relativa alla preparazione e alla professionalità dei docenti e dei formatori coinvolti, raggiunge addirittura il 96% come grado di soddisfazione. A livello di singola Regione, c'è da sottolineare che in Lombardia gli intervistati, rispetto a tutti gli altri, hanno manifestato la piena soddisfazione – per ogni caratteristica del corso – con una percentuale maggiore rispetto alle altre opzioni di risposta.

Figura 2.8 **Grado di soddisfazione rispetto ai contenuti del corso IFTS (%)**

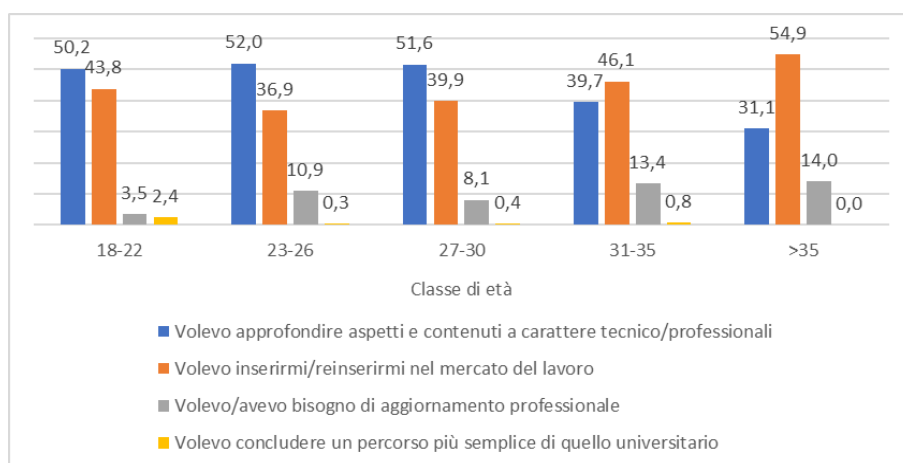


Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

In questo set di domande è stato chiesto agli intervistati di fornire anche la loro opinione sulla capacità dei soggetti attuatori del sistema IFTS nel fornire ai corsisti assistenza e orientamento nella ricerca di un impiego al termine del percorso formativo. Anche qui, sommando le percentuali delle risposte delle due opzioni che indicano soddisfazione, si raggiunge mediamente per tutte le Regioni un valore dell'83%, con gli intervistati della Lombardia che si dichiarano pienamente soddisfatti per oltre il 48%. Ma, rispetto agli altri item, la quota di insoddisfatti raggiunge (nelle 5 Regioni) il 6,7%, raggiungendo il 9,3% in Emilia-Romagna. Questo dato può suggerire quanto questa particolare funzione dei corsi sia importante nelle aspettative di chi li frequenta: indubbiamente lo stretto legame con le aziende presenti sul territorio, direttamente coinvolte nella costruzione e nell'erogazione dell'offerta di questa tipologia formativa, rappresenta un valore aggiunto dei percorsi IFTS. La ricerca di un impiego è, ovviamente, un aspetto

preponderante dal punto di vista della motivazione a intraprendere un percorso formativo professionalizzante IFTS, ma non è l'unico. Infatti, il 53,6% degli intervistati in Friuli-Venezia Giulia e il 52,1% dell'Emilia-Romagna riferiscono che alla base della loro scelta c'era l'obiettivo di un più rapido inserimento lavorativo, in genere perché disoccupati o, più spesso, perché desiderosi di cambiare la propria condizione lavorativa. Al contrario, nelle Marche, in Lombardia e in Toscana la motivazione principale è stata quella di approfondire aspetti e contenuti a carattere tecnico-professionali: in questi territori, probabilmente, questa percentuale di risposta indica una situazione più stabile dal punto di vista dell'occupazione degli intervistati, e un loro interesse al miglioramento del proprio bagaglio di competenze. Diverso è il mero aggiornamento professionale, che infatti raccoglie, tra gli specializzati rispondenti, percentuali molto contenute di risposte eccetto nelle Marche, dove raggiungono un valore di circa il 17%. Dal punto di vista di genere, si riscontrano alcune particolarità tra le risposte raccolte: l'aggiornamento professionale è una spinta motivazionale modesta, ed è quasi esclusivamente appannaggio dei maschi; mentre tra coloro che scelgono di frequentare un corso soprattutto per i contenuti o per una più rapida svolta lavorativa, le percentuali di risposta delle femmine sono maggiori. La figura 2.9 mostra chiaramente come, complessivamente per tutte le Regioni coinvolte, allievi appartenenti a diverse classi di età intraprendano un percorso IFTS per motivi diversi.

Figura 2.9 Motivazione a partecipare a un corso IFTS, per classi di età (%)

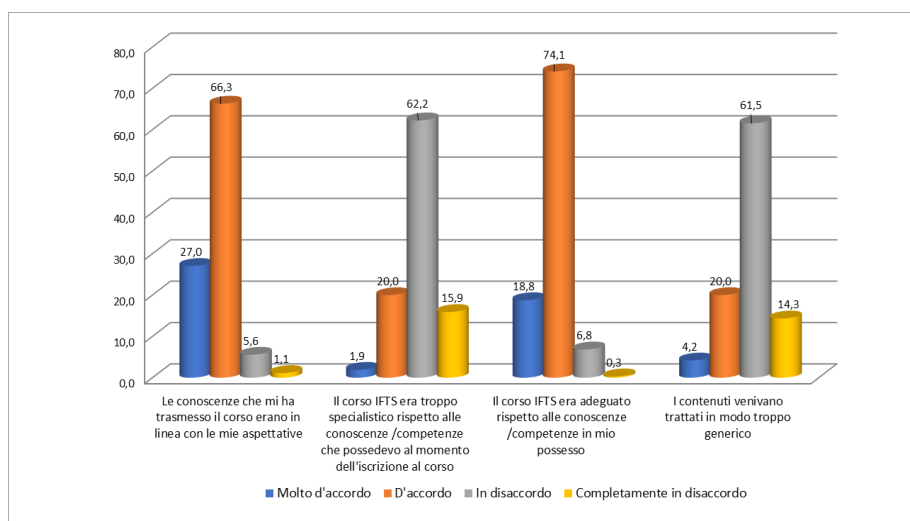


Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Nella parte sinistra della figura 2.9, oltre il 50% degli intervistati tra i 18 e i 30 anni dichiara di essersi iscritto per approfondire contenuti di carattere tecnico-professionale. Quando si supera la soglia dei 30 anni (parte destra della figura), la motivazione dichiarata è più legata all'aspetto occupazionale, con l'obiettivo di inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro.

Complessivamente, oltre il 93% degli intervistati ha risposto che il bagaglio di conoscenze che si è trovato ad avere al termine del corso rispecchiava quelle che erano le aspettative iniziali (figura 2.10). Pressoché con la stessa percentuale, gli ex allievi si sono detti d'accordo nel ritenere il percorso formativo adeguato alle proprie conoscenze e competenze. Mentre una quota di intervistati (circa il 24%) ha giudicato troppo generico il modo in cui venivano affrontati da un punto di vista didattico le tematiche del corso.

Figura 2.10 Percezione degli allievi al termine del corso IFTS (%)



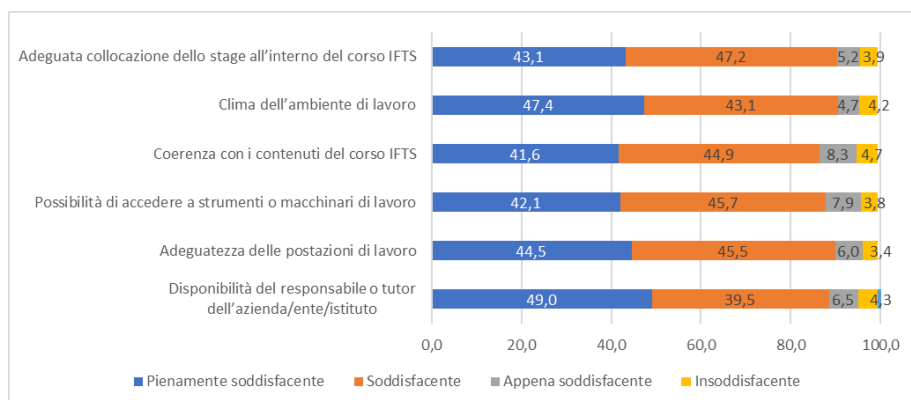
Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Il legame col mondo delle imprese, caratteristico dei percorsi IFTS, è agito a diversi livelli: dai soggetti erogatori, ai docenti, al modello didattico *work-based*, allo stage. L'esperienza all'interno delle aziende è un momento cruciale: per gli allievi, che per almeno il 30% del monte ore complessivo del corso, mettono veramente in pratica ciò che hanno appreso in aula; per le aziende, che possono

avere a disposizione più facilmente una quota di allievi specializzati che hanno potuto conoscere direttamente nel periodo del corso.

L'esperienza dello stage ha raccolto un elevato livello di gradimento tra gli intervistati (figura 2.11). I vari aspetti dello stage presi in considerazione, dalla coerenza con i contenuti del corso all'adeguatezza delle postazioni di lavoro, dalla disponibilità dei tutor al grado di accessibilità e di utilizzo degli strumenti di lavoro, hanno raccolto giudizi positivi con percentuali molto elevate in tutte le Regioni. Complessivamente, sommando le 2 opzioni di risposta di soddisfazione, ogni item raccoglie tra l'86% e il 90%.

Figura 2.11 Livello di soddisfazione sullo stage all'interno del corso IFTS (%)



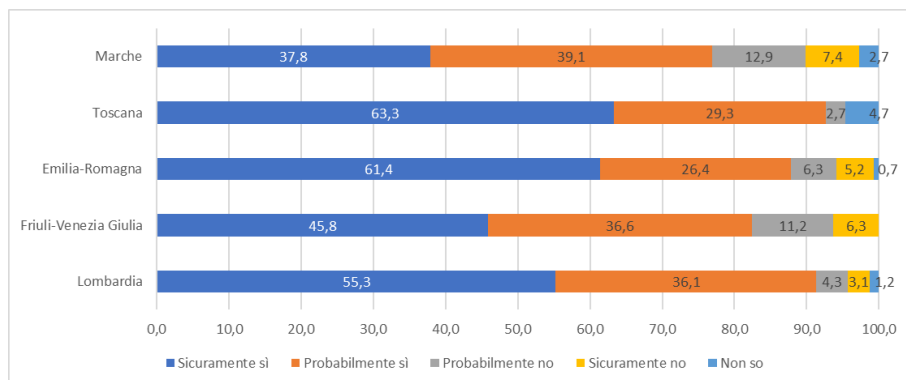
Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Per completare, si rilevano percentuali decisamente elevate tra gli intervistati che, trovandosi nuovamente di fronte alla scelta, si re-iscriverebbero a un corso IFTS: in Lombardia sono il 55,3% tra i rispondenti, il 61,4% in Emilia-Romagna e il 63,3% in Toscana. Sommando le risposte di coloro per cui l'esperienza del corso è risultata positiva e che, quindi, probabilmente rifarebbero questa scelta, si osservano percentuali al di sopra del 75% (come nelle Marche) fino al 92,6% della Toscana (figura 2.12).

Simili percentuali si ottengono chiedendo agli intervistati se consiglierebbero un corso IFTS a un amico o un conoscente, con le risposte affermative che superano l'82% in quasi tutte le Regioni, tranne che nelle Marche in cui le risposte affermative si fermano al 71,5%. Per quanto riguarda la composizione di genere,

i maschi sono decisamente più soddisfatti rispetto alle femmine, mentre nel Centro-Sud troviamo valori più equamente distribuiti.

Figura 2.12 'Se potesse tornare indietro, si iscriverebbe di nuovo al corso IFTS', per Regione (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

2.4 Gli esiti occupazionali degli specializzati ai corsi IFTS

Inserimento lavorativo

Sin dalla sua istituzione, l'obiettivo prioritario e potremmo dire identitario dei corsi IFTS è stato veicolare ai partecipanti competenze tecniche specialistiche, in linea coi fabbisogni dalle aziende e che, in definitiva, consentissero loro di inserirsi velocemente nel mercato del lavoro.

Pertanto, la ricaduta occupazionale dei corsi IFTS o, meglio, l'occupabilità degli ex corsisti costituisce da sempre uno degli elementi di maggior attenzione dell'indagine. Nella precedente edizione⁵, avevamo avuto modo di constatare l'efficacia della filiera IFTS nel promuovere l'occupazione di chi ne frequenta i corsi, apprezzando non solo la velocità dell'ingresso nel mercato del lavoro, ma anche altri aspetti, di contorno ma pur sempre importanti, quali la coerenza col corso frequentato o la solidità contrattuale; in questa sede, a circa due anni dall'edizione passata, analizzeremo le stesse variabili osservate però in uno dei periodi più difficili della nostra storia recente quale appunto il biennio pandemico. Se la pandemia abbia o meno impattato sulla condizione

⁵ Cfr. Inapp et al. (2020a).

occupazionale degli intervistati o se, al contrario, i meccanismi di protezione del lavoro messi in atto dall'Italia o ancora, il tipo di occupazione che scaturisce da questi corsi abbia contribuito a resistere al crollo dell'economia globale sarà una delle chiavi di lettura.

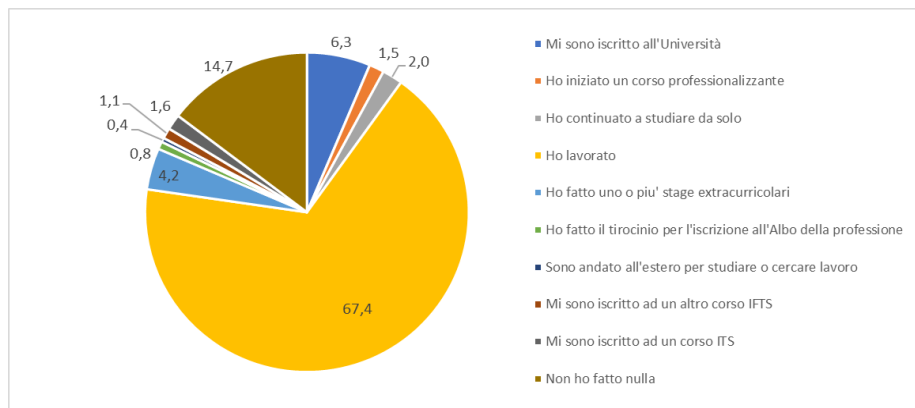
Proprio perché la condizione occupazionale è il fulcro dell'indagine, essa verrà osservata in diversi momenti: al momento dell'iscrizione al corso, per descrivere la platea che si appropria al sistema IFTS che, come sappiamo, è spesso molto eterogenea; a distanza di un anno dalla fine del corso, a gennaio 2020, ovvero immediatamente prima dell'introduzione di tutte le restrizioni dovute alla pandemia da Covid-19. In ultimo, è stato chiesto agli intervistati se e come la pandemia avesse in qualche misura impattato sulla propria situazione occupazionale, dal punto di vista del mantenimento del lavoro fino a possibili riflessi in termini di organizzazione del lavoro, nell'orario o del salario.

L'analisi della condizione occupazionale al momento dell'iscrizione è interessante, perché sottolinea quella versatilità propria del sistema IFTS e che fa sì che ad esso acceda una platea molto diversificata, che va dai ragazzi giovani provenienti dalla leFP o dalla scuola secondaria superiore, a persone già in possesso di un lavoro che utilizzano il corso per la propria progressione professionale in azienda o persone adulte che attraverso un percorso specialistico tentano di ricollocarsi nel mercato del lavoro. Certamente, all'interno di questa eterogeneità, le interviste realizzate hanno evidenziato la netta prevalenza di chi sceglie i corsi IFTS perché in cerca di un'occupazione e considera la formazione tecnica uno strumento funzionale alla propria occupabilità (figure 2.13 e 2.14).

Lo stretto collegamento tra formazione tecnica e dimensione occupazionale è connaturato alle caratteristiche identitarie della filiera, le figure 2.16 e 2.17 ne danno una chiara evidenza, su base nazionale e regionale.

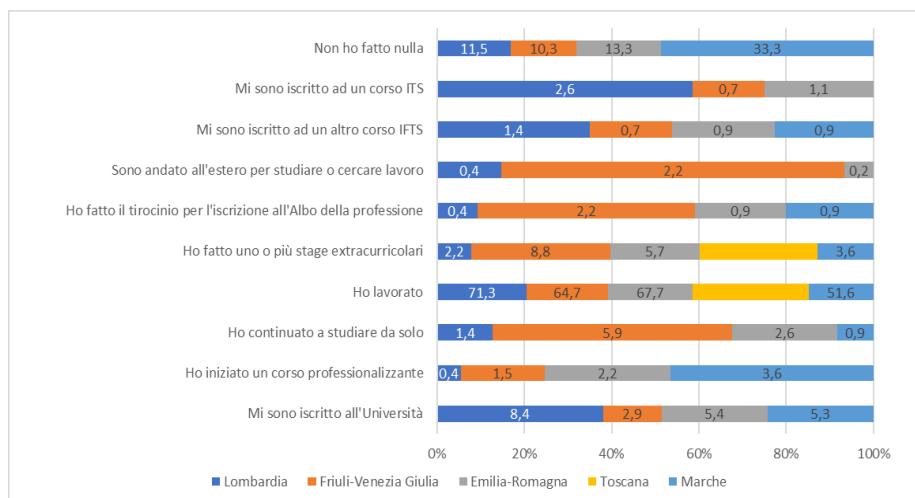
La fotografia della condizione occupazionale a distanza di 12 mesi dal conseguimento della specializzazione IFTS (ricordiamo che gli intervistati hanno partecipato a corsi chiusi entro dicembre 2017) è uno dei passaggi principali per comprendere l'efficacia del sistema. Il dato generale è significativo: già nel breve periodo, infatti, il dato sulla condizione occupazionale è molto positivo e dimostra (figura 2.18) come i corsi IFTS siano in grado di ampliare il set di competenze dei discendenti, rispondendo al fabbisogno espresso dai sistemi produttivi locali.

Figura 2.13 Percorso scelto dopo il conseguimento della specializzazione IFTS. Dato nazionale (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di IeFP e IFTS, anno 2021

Figura 2.14 Percorso scelto dopo il conseguimento della specializzazione IFTS. Dato regionale (%)

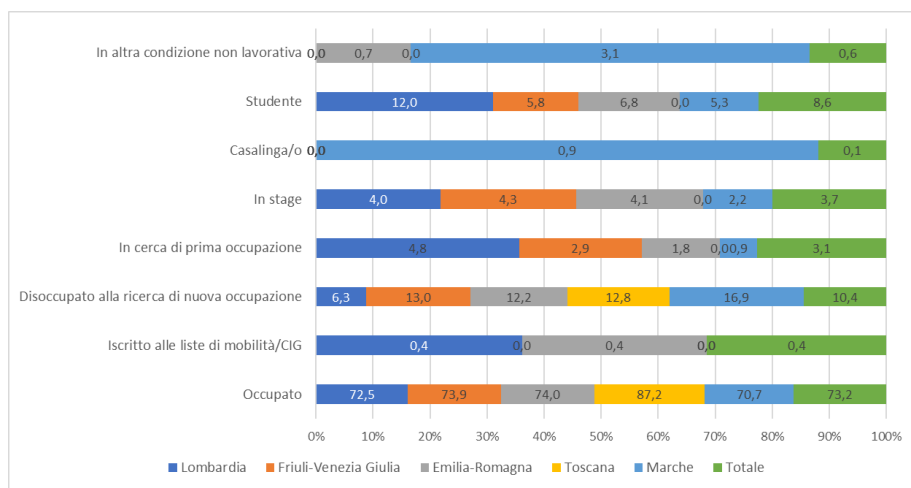


Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di IeFP e IFTS, anno 2021

I dati regionali risentono – chiaramente – delle caratteristiche specifiche dei rispettivi sistemi di domanda e offerta di lavoro locale; tuttavia, la tendenza generale è decisamente positiva in tutti i contesti censiti.

Le figure 2.15, 2.16 e 2.17 riportano il dato sull'occupazione a 12 mesi dall'acquisizione del titolo IFTS disaggregata secondo genere, nazionalità, fascia di età.

Figura 2.15 Condizione professionale dopo 12 mesi dalla specializzazione IFTS. Dato nazionale e regionale (%)

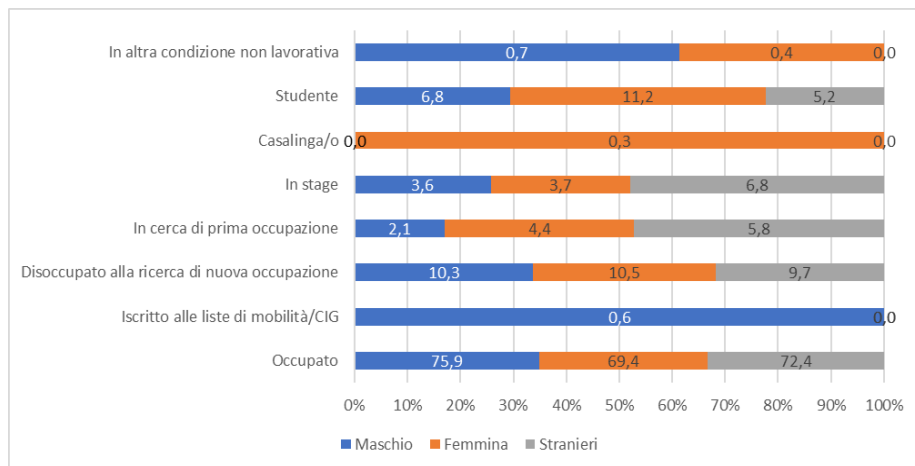


Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Il dato di genere evidenzia alcuni scostamenti che, seppur contenuti, mostrano una lieve flessione del tasso di occupazione femminile rispetto ai colleghi maschi. Le donne sono decisamente più rappresentate tra coloro che continuano a studiare (circa il doppio rispetto agli uomini). Ciò conferma una caratteristica del nostro mercato del lavoro in base alla quale, spesso, le donne a fronte di una maggior difficoltà di trovare lavoro, investono nella propria formazione, nella speranza di risultare più appetibili dal mondo del lavoro. Da qui il fenomeno della overeducation femminile⁶, ossia lo squilibrio tra livello di istruzione e la condizione occupazionale. La condizione occupazionale degli stranieri è in linea con la tendenza nazionale, a eccezione della fattispecie relativa a chi è in cerca di prima occupazione, che risulta quasi il doppio rispetto ai colleghi maschi italiani. Anche nel caso degli stagisti il numero degli stranieri è sensibilmente più alto rispetto agli altri (figura 2.16).

⁶ Cfr. Istat (2020).

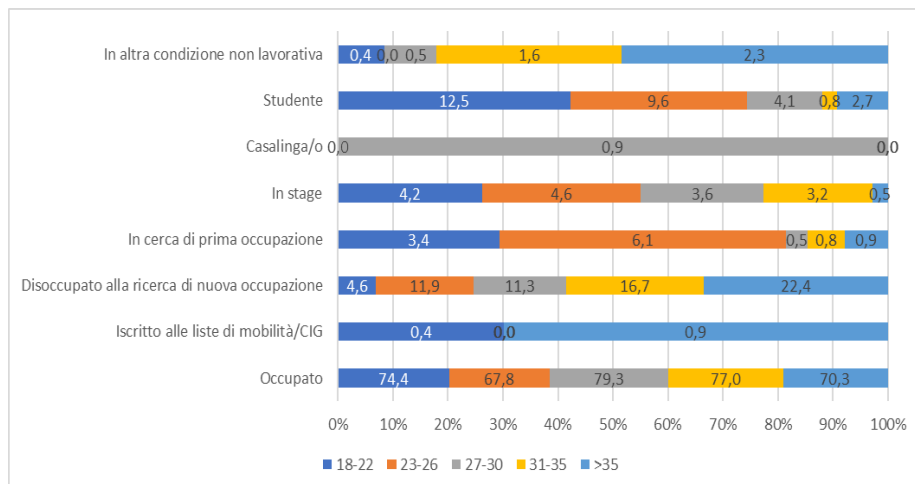
Figura 2.16 Condizione professionale dopo 12 mesi dalla specializzazione IFTS. Genere e nazionalità (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Per quanto riguarda la condizione occupazionale disaggregata per fascia di età, la figura 2.17 mostra un quadro composito.

Figura 2.17 Condizione professionale dopo 12 mesi dalla specializzazione IFTS per fasce di età (%)

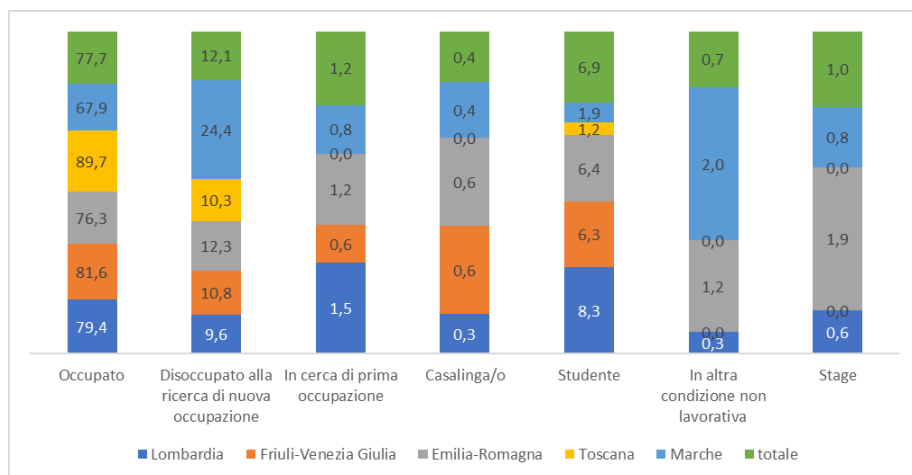


Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

In una cornice evidentemente positiva, la coorte che sembra avere migliori performance è quella di età compresa tra i 27 e i 30 anni; mentre al crescere dell'età emergono maggiori difficoltà nel trovare lavoro: se infatti uniamo le categorie di chi cerca lavoro e non lo trova (escludiamo quindi gli studenti, gli stagisti e chi è a casa per scelta), i gruppi che hanno le percentuali maggiori sono proprio gli over 30.

Nella figura 2.18 è invece rappresentata la condizione occupazionale degli intervistati a gennaio 2020, ovvero a circa 2 anni dalla fine dei corsi e a poco prima delle restrizioni che di lì a poco sarebbero state introdotte dal nostro Governo in funzione del contenimento dei contagi da Covid-19. La crescita del numero degli occupati è importante mentre si riducono le percentuali relative agli stagisti e a chi è in cerca di prima occupazione – dato confortante perché implica che, benché non duraturo, il corso IFTS ha comunque consentito una qualche esperienza lavorativa.

Figura 2.18 Condizione professionale a gennaio 2020. Dato regionale e nazionale (%)

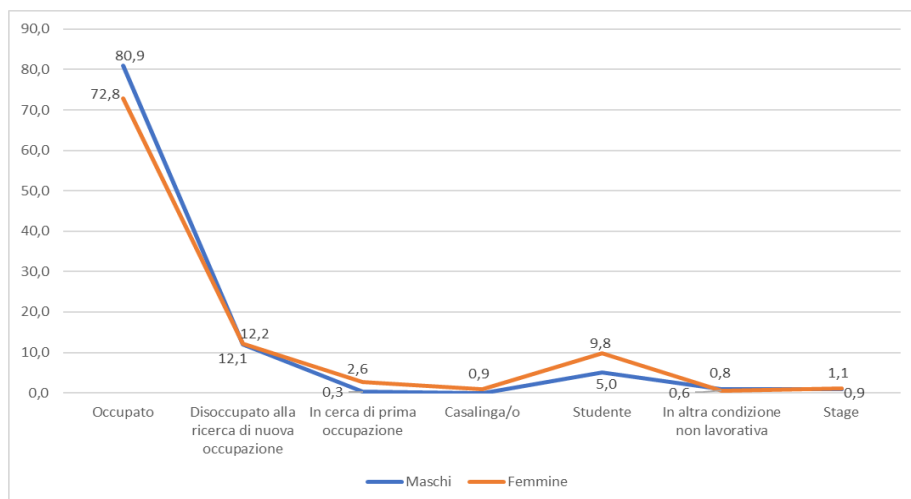


Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Nella figura 2.19 vediamo ancora riconfermato un certo squilibrio di genere in base al quale, all'interno di un quadro sicuramente positivo, le donne scontano qualche difficoltà in più nel collocarsi nel mercato del lavoro rispetto agli uomini. Se la quota dei maschi ancora in cerca di occupazione è praticamente nulla, persiste una quota, seppur minima, di donne che ancora non hanno

sperimentato alcuna esperienza professionale. Altra riconferma è il dato sulla permanenza dello status di studente in cui le donne sono circa il doppio degli uomini.

Figura 2.19 Condizione professionale a gennaio 2020, per genere (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

La rilevazione sul campo si è incentrata quindi nel ripercorrere la storia occupazionale degli ex corsisti IFTS, cercando di fissarne alcuni momenti cruciali; tra questi, ovviamente, assume un valore di assoluto interesse l’osservazione di quanto avvenuto a causa della pandemia.

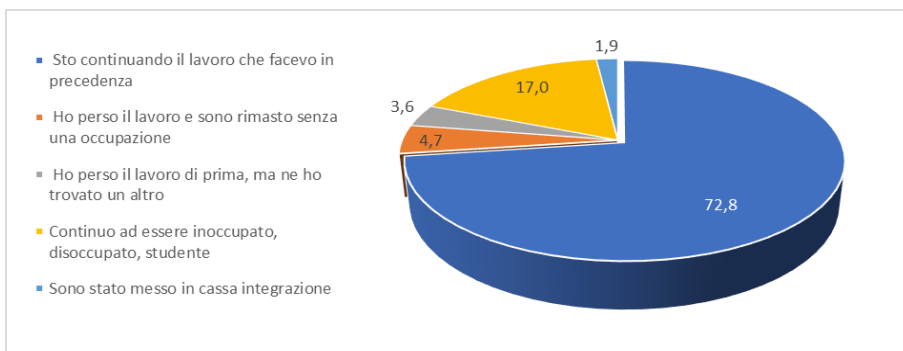
All’interno di questo difficile scenario, si è ritenuto necessario approfondire con gli intervistati se e come la pandemia avesse impattato sulla propria vita lavorativa, se sì in quali termini o se, invece, avesse funzionato il sistema di protezione messo in piedi dal Governo italiano per frenare l’inevitabile emorragia occupazionale dovuta al lockdown del 2020 e alle successive restrizioni che hanno contrassegnato il biennio 2020-21.

Le figure 2.20 e 2.21 offrono il dettaglio relativo alla situazione di partenza confrontata con quanto avvenuto a seguito della crisi pandemica.

Il dato complessivo sulla condizione occupazionale, rilevata tra il 2020 e 2021, conferma una generale e comprensibile staticità. Il dato più eclatante è quello relativo agli occupati, in base al quale la maggior parte di essi ha conservato il proprio posto di lavoro. Molto contenuto è altresì il volume delle fattispecie più

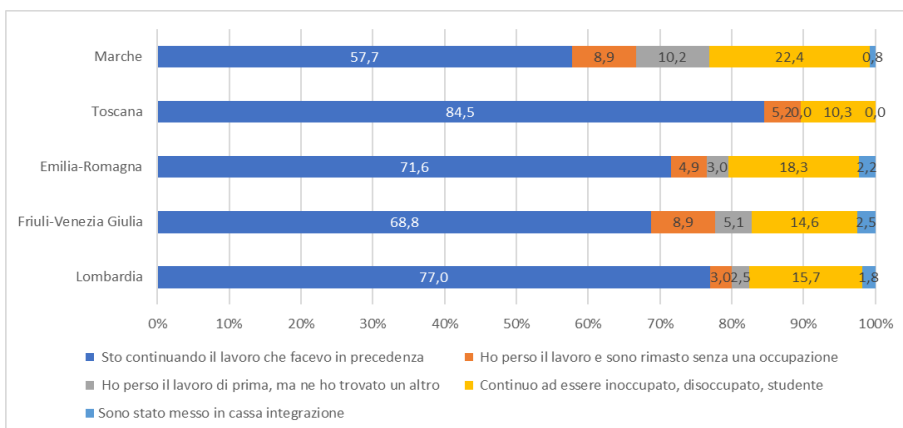
dinamiche, ovvero di chi ha perso il lavoro, rimanendo disoccupato, o ha perso il lavoro che aveva prima della pandemia ed è poi riuscita a ricollocarsi. La staticità della situazione vale anche per coloro che erano senza lavoro e che hanno mantenuto il proprio status di disoccupati.

Figura 2.20 Condizione occupazionale a seguito delle misure di restrizione dovute all'emergenza sanitaria. Dato nazionale (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Figura 2.21 Condizione occupazionale a seguito delle misure di restrizione dovute all'emergenza sanitaria. Dato regionale (%)

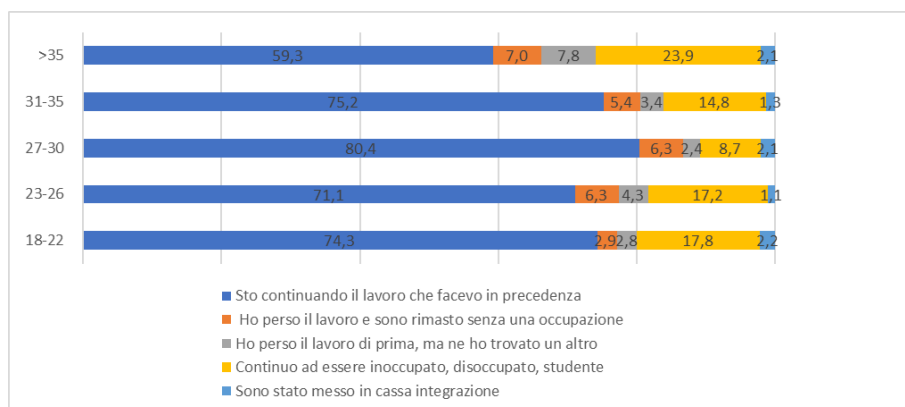


Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Nella disaggregazione per fascia d'età, la coorte che trova più difficoltà è quella dei più adulti, dove la condizione occupazionale è stata mantenuta con più fatica e più alti sono i numeri relativi rispetto a chi ha perso il lavoro senza trovarne un

altro. Ciò vale anche per coloro che rimangono in una condizione di disoccupazione laddove la percentuale è ben più consistente rispetto ai colleghi più giovani (figura 2.22).

Figura 2.22 Condizione occupazionale a seguito delle misure di restrizione dovute all'emergenza sanitaria, per fascia di età (%)

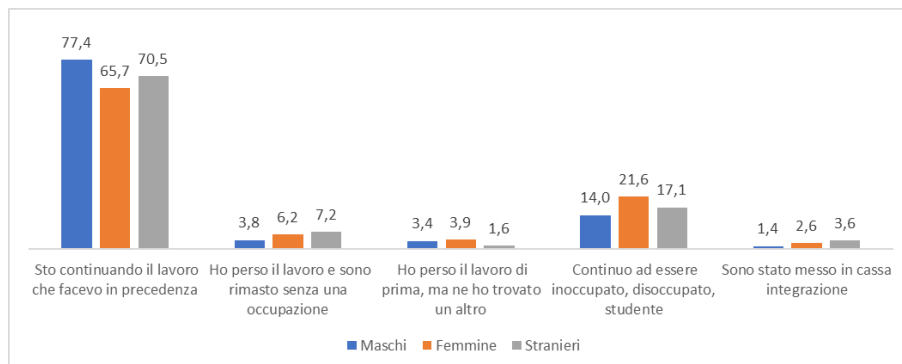


Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Se analizziamo il trend occupazionale secondo la distinzione di genere e di nazionalità appare un quadro più articolato (figura 2.23). Un elemento che necessariamente deve far riflettere è l'insistenza di una forte dinamica di genere, a discapito delle donne, che emerge se valutiamo le singole condizioni previste. Tra coloro che dichiarano di aver mantenuto il lavoro che avevano prima della crisi pandemica, lo scarto tra maschi e femmine è piuttosto consistente. Gli specializzati IFTS non in possesso della cittadinanza italiana si trovano in una posizione intermedia, in ogni caso migliore rispetto alle colleghe donne. Anche tra coloro che erano disoccupati e vedono prolungarsi tale inattività, la quota che rappresenta le donne è preminente. Stessa tendenza si nota tra chi un lavoro lo aveva ma a seguito della pandemia lo ha perso, dove le condizioni di maggior sfavore sono appannaggio di donne e stranieri.

Ciò che appare evidente è una caratteristica infelicitemente consolidata nel mercato del lavoro italiano, ovvero lo squilibrio di genere in base al quale le donne, oltre ad aver maggiori difficoltà di inserimento e di raggiungimento delle posizioni apicali, spesso sono coloro che rischiano di perdere più facilmente il posto di lavoro rispetto ai loro colleghi maschi.

Figura 2.23 Condizione occupazionale a seguito delle misure di restrizione dovute all'emergenza sanitaria, per genere e nazionalità (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

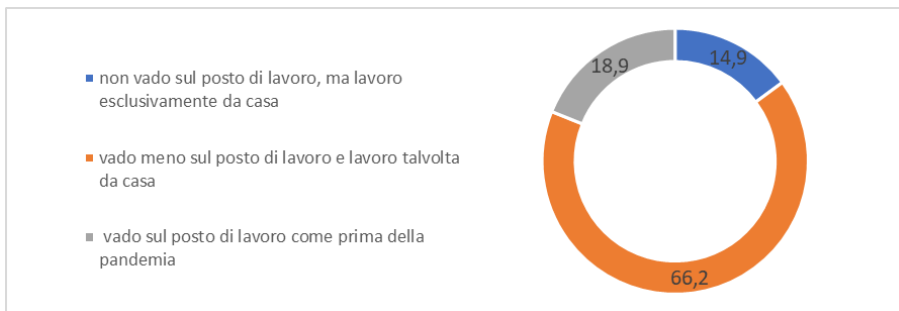
Dal punto di vista della tenuta occupazionale, il blocco dei licenziamenti, attuato dal governo come misura straordinaria a fronte del collasso dell'economia globale, ha contenuto gli effetti della pandemia, evitando una quanto meno probabile emorragia di posti di lavoro. Detto questo, la pandemia ha comunque avuto importanti conseguenze dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro. Da questo punto di vista, la situazione di straordinarietà vissuta nel biennio pandemico ha innescato nuovi modelli e nuove procedure organizzative, altrimenti poco applicate, se non in alcuni contesti molto specifici, che presumibilmente erano già orientati a modelli di organizzazione del lavoro più innovativi. In un contesto così forzosamente in transizione, abbiamo ritenuto necessario approfondire con gli intervistati se e quali elementi di novità, dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, la pandemia e le misure di contenimento ad essa connesse avessero determinato.

La prima domanda è stata appunto chiedere se il lavoro avesse subito modifiche a seguito della pandemia; ovviamente la domanda è stata rivolta esclusivamente a coloro che si sono dichiarati occupati al momento dell'intervista e le risposte ottenute hanno privilegiato il sopraggiungimento di modifiche (55,4 %) rispetto al 44,6% di persone che hanno dichiarato che nulla è cambiato.

Quanto emerso rispetto al tema dello smart working è di grande rilievo: la figura 2.24 mostra molto chiaramente come questa nuova modalità di lavoro sia entrata prepotentemente nel panorama del sistema produttivo italiano, e rende evidente come anche in questa tipologia di professioni, che potremmo ritenere ancora molto legate alla dimensione produttiva localizzata in uno specifico spazio

fisico, l'evoluzione tecnologica ha fatto sì che il lavoro sia cambiato e determini possibilità e dinamiche del tutto nuove e, forse, inaspettate.

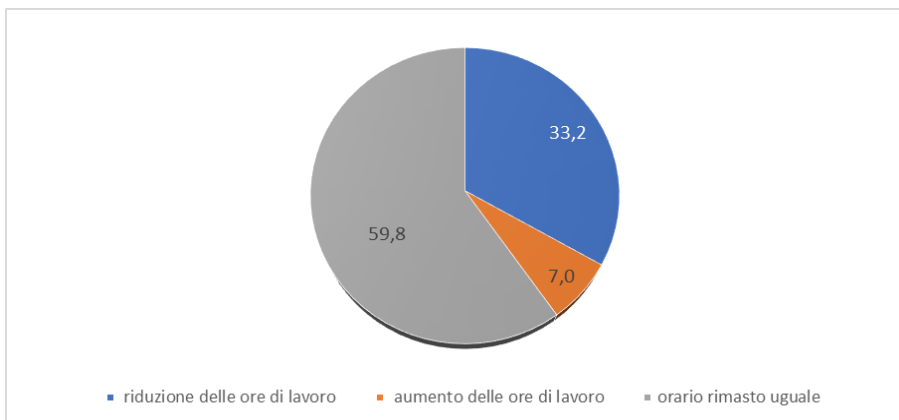
Figura 2.24 Presenza sul posto di lavoro a seguito delle misure anti-covid (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Rispetto al monte ore lavorato, l'impatto della pandemia è stato minore, tanto che la maggioranza degli intervistati ha dichiarato che per loro sostanzialmente nulla è cambiato, sebbene non vada dimenticata quella quota di lavoratori che ha mantenuto l'impiego ma a fronte di una riduzione dell'orario (figura 2.25).

Figura 2.25 Monte ore lavorate a seguito delle misure anti-covid (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

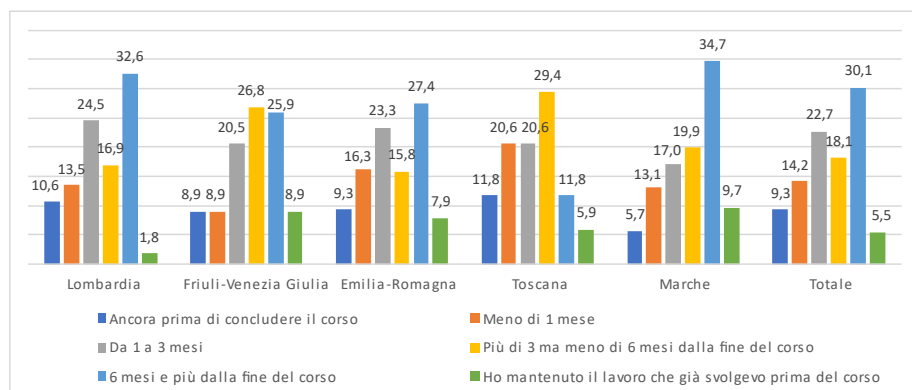
Simile è quanto rilevato rispetto al volume di affari, laddove a fronte di una metà di intervistati per cui nulla è cambiato, si contrappone una quota significativa,

pari al 40% degli intervistati, per i quali si è ravvista una riduzione delle attività; residuale la quota (5%) che dichiara di aver riscontrato un aumento del volume di affari.

Tempi di attesa e modalità di inserimento lavorativo

L'acquisizione di competenze ad alto contenuto specialistico è il valore aggiunto della filiera e proprio perché tali competenze sono richieste dal sistema produttivo, esse consentono molto spesso un inserimento lavorativo rapido. La figura sottostante è la rappresentazione nazionale e regionale dello scarto di tempo fra la fine del corso e l'inserimento lavorativo, ovviamente riferito a quanti in sede di intervista si sono dichiarati occupati (figura 2.26).

Figura 2.26 Tempo intercorso tra fine corso e attuale occupazione, per Regione e nazionale (%)

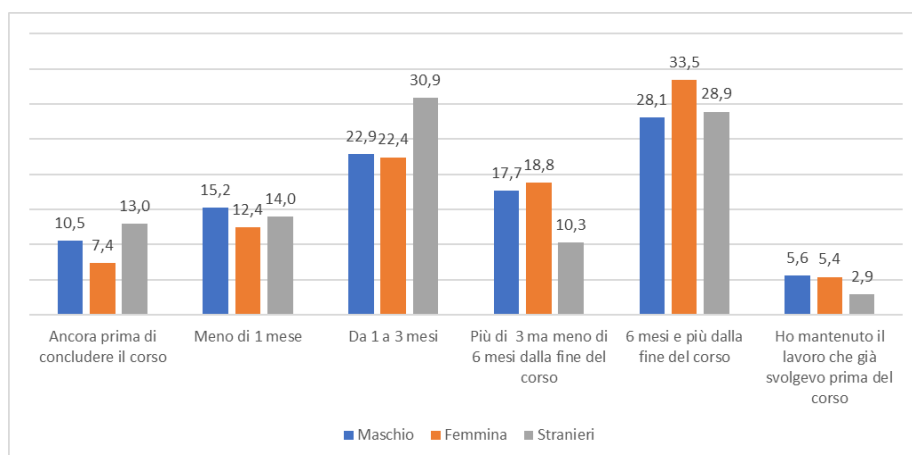


Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Conseguire una specializzazione IFTS rappresenta dunque una buona opportunità di trovare un'occupazione, in tempi relativamente rapidi, talvolta già prima della fine del corso. Questa buona connessione col sistema produttivo si riscontra, con naturali specifiche territoriali, ovunque la filiera sia programmata. In un quadro evidentemente positivo, segnato da una tendenza che vede un generale rapido ingresso nel mondo del lavoro, vale la pena sottolineare il dato relativo a coloro che hanno trovato lavoro prima della fine del corso, perché testimonia il ruolo chiave svolto dallo stage all'interno del percorso formativo - tema che sarà oggetto di specifico approfondimento più avanti.

La capacità di ingresso nel mercato del lavoro assume connotati particolari in funzione dell'appartenenza di genere o della cittadinanza⁷? Osservando i dati, una riflessione generale porta a considerare il fattore di genere più impattante rispetto al possesso della cittadinanza; i tempi di inserimento lavorativo delle donne sono più lunghi dei colleghi uomini, specie se consideriamo il periodo a ridosso della fine del corso (entro un mese dal corso). La tempistica appannaggio delle donne è più allineata sul medio periodo: se aggregiamo le coorti relative ai 3 mesi fino e oltre i 6 mesi di tempo per l'inserimento lavorativo, questa condizione ha riguardato oltre il 50% della popolazione femminile intervistata. Diversa è la tendenza delle persone straniere, per le quali emerge una forbice molto pronunciata tra quante trovano subito un impiego e coloro che per occuparsi debbono aspettare oltre i sei mesi dalla chiusura del corso (figura 2.27).

Figura 2.27 Tempo intercorso tra fine corso e attuale occupazione, per genere e nazionalità (%)



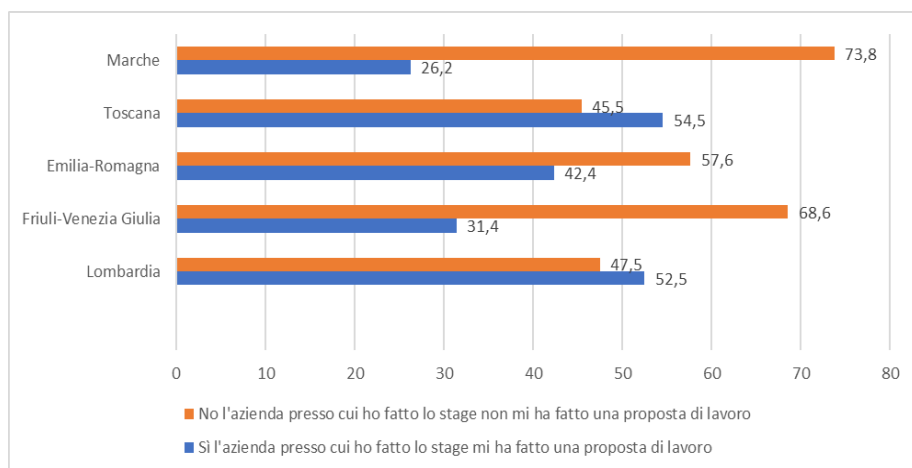
Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di IeFP e IFTS, anno 2021

L'inserimento nel mercato del lavoro è dunque mediamente rapido per chi consegue un titolo IFTS e questa rapidità di collocazione è alimentata dallo stage. Lo stage è centrale nell'esperienza formativa dei corsi IFTS; esso, oltre a essere quantitativamente consistente (almeno il 30% del monte ore complessivo del corso), costituisce uno strumento fondamentale nella sua duplice funzione: da

⁷ In questo report consideriamo stranieri coloro che, come previsto dalla disciplina vigente, seppur nati in Italia, non hanno ancora concluso l'iter per l'acquisizione della cittadinanza italiana.

un lato consente ai discenti di sperimentare nella dimensione aziendale ciò che apprendono durante il corso, dall'altro promuove una interconnessione tra domanda e offerta di lavoro il cui output finale è che, spesso, le aziende fanno una proposta di lavoro agli stagisti. Il dato nazionale che emerge dall'indagine va in questa direzione: il 45% degli intervistati, infatti, dichiara di aver ricevuto un'offerta di lavoro dall'azienda presso cui aveva svolto lo stage. La situazione è decisamente più eterogenea se osserviamo la disaggregazione regionale (figura 2.28).

Figura 2.28 Proposta di lavoro dell'azienda presso cui si è svolto lo stage, per Regione (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Che l'occupazione scaturita dall'esperienza di stage non sia occupazione episodica o precaria, ma al contrario piuttosto stabile, è dimostrato dalla figura 2.29, laddove il trend maggioritario vede rappresentato chi a distanza di tre anni ancora lavora presso l'azienda dove aveva svolto lo stage curricolare.

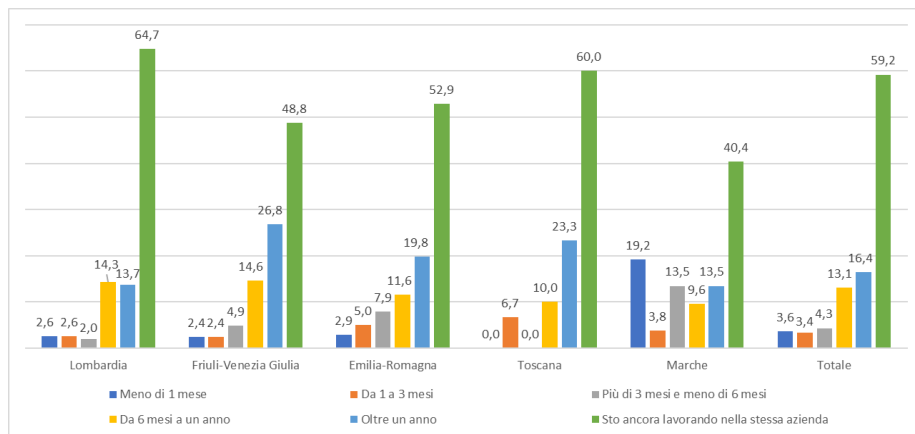
Il ruolo dello stage è quindi fondamentale, non solo dal punto di vista formativo, ma proprio nel mettere in comunicazione fabbisogni aziendali e competenze acquisite durante il corso.

Allo stesso modo, analizzando le modalità attraverso cui gli ex corsisti occupati hanno trovato lavoro, emergono alcune tendenze già osservate in passato⁸

⁸ Cfr. Inapp et al. (2020a).

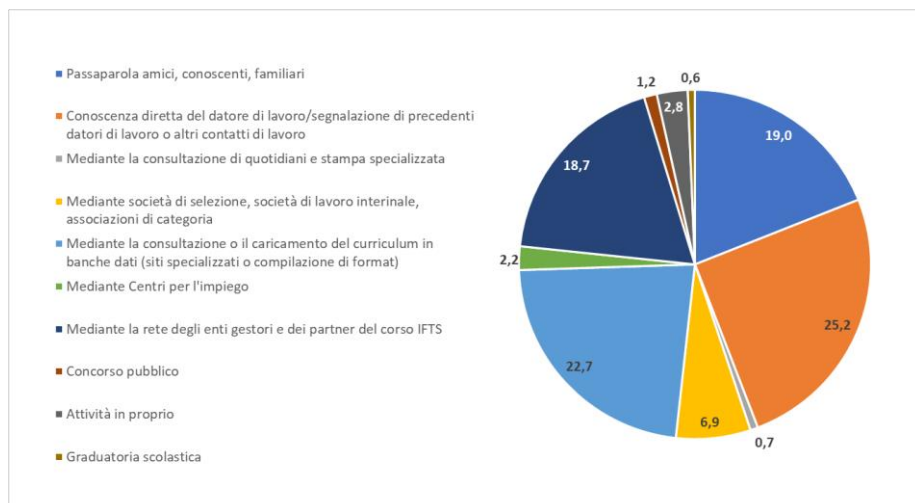
(figura 2.30): la conoscenza diretta del datore di lavoro (attraverso lo stage) nonché il ruolo intermediatore degli enti che promuovono il corso IFTS, sono modalità molto diffuse attraverso cui gli ex corsisti trovano lavoro; oltre a queste è molto consistente il passaparola tra pari, elemento tradizionalmente molto consolidato nel mercato del lavoro italiano.

Figura 2.29 Durata del lavoro trovato tramite stage. Dato nazionale e regionale (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Figura 2.30 Canale attraverso cui si è trovato lavoro. Dato nazionale (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

In questo scenario abbastanza consolidato, assume un profilo di novità la quota di ex corsisti che si sono occupati tramite la consultazione o l'utilizzo di siti specializzati nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, che, se sommati alla quota di chi dichiara di aver trovato lavoro grazie a società di intermediazione private, rendono ancora più evidente la difficoltà che hanno i Centri pubblici per l'impiego ad affermare il proprio ruolo di intermediatori tra domanda e offerta di lavoro.

Anche in questa edizione dell'indagine emerge quindi una sostanziale facilità di accesso al mercato del lavoro da parte degli ex allievi IFTS. Questa caratteristica – determinante trattandosi di percorsi formativi votati a questa funzione – rappresenta il principale fattore identitario dei percorsi IFTS.

Ragionando in termini di filiera lunga ed estendendo il nostro punto di osservazione fino al vertice della filiera stessa, ovvero ai corsi ITS, emerge un buon livello di corrispondenza tra i sistemi; i dati elaborati annualmente da Indire – citiamo quanto emerso nel monitoraggio 2022 a valere sui percorsi conclusi nel 2020 – testimoniano l'ottima ricaduta occupazionale (80% di occupati a un anno dal diploma) e una piena coerenza (91%) tra tipo di impiego e il tipo di corso svolto⁹. Ciò che a nostro avviso vale la pena sottolineare, oltre appunto alla virtuosità delle evidenze empiriche emerse nelle rilevazioni dell'Inapp e dell'Indire, è che esiste un fabbisogno di competenze a cui i sistemi formativi devono dare risposta: il sistema produttivo italiano avrà sempre più bisogno di competenze tecniche altamente specialistiche, ad alto impatto tecnico e tecnologico e in linea con l'evoluzione e i profondi cambiamenti che stanno interessando il mondo del lavoro e di cui i processi di automazione ne costituiscono l'esempio più evidente.

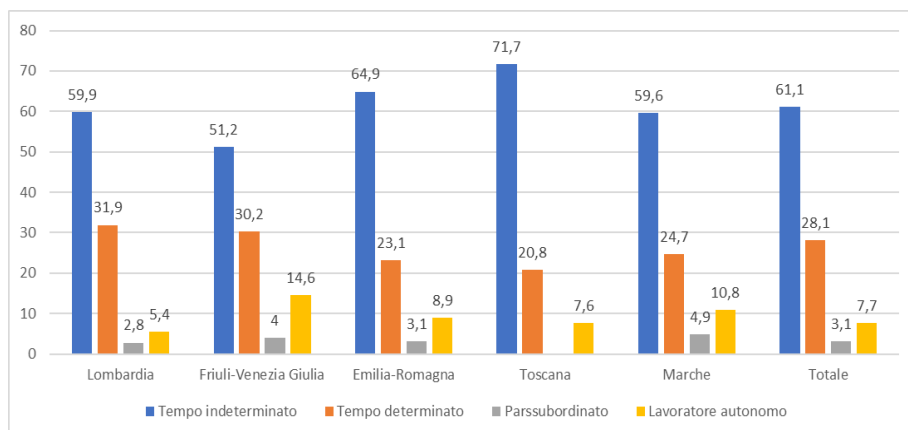
Tipologia contrattuale

L'ultimo tema che affronteremo in questo capitolo sulla condizione occupazionale è quello legato alle tipologie contrattuali maggiormente incontrate dagli ex corsisti oggi occupati. La prima osservazione è una conferma rispetto alle precedenti rilevazioni sul tema: anche il dato sulla tipologia contrattuale dimostra che la partecipazione a un corso IFTS non solo rappresenta un viatico per trovare lavoro, ma anche che l'occupazione che ne scaturisce è 'qualitativamente buona'. Il concetto di qualità non fa ovviamente riferimento ad

⁹ Cfr. Zuccaro (2022).

aspetti retributivi, non oggetto di attenzione nell'indagine, ma alle caratteristiche più generali quali appunto il tipo di contratto, la coerenza tra quanto acquisito in formazione e il tipo di impiego svolto in azienda (figura 2.31).

Figura 2.31 Tipologia contrattuale. Dato nazionale e regionale (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

A livello nazionale, l'esperienza raccontata dagli intervistati sottolinea una netta preponderanza dei contratti stabili, laddove il tempo indeterminato è di gran lunga maggioritario rispetto al tempo determinato; del tutto esigua è la quota dei lavoratori parasubordinati (categoria con la quale sono compresi i contratti a progetto, a collaborazione coordinata e continuativa o prestatore d'opera occasionale o socio di una cooperativa).

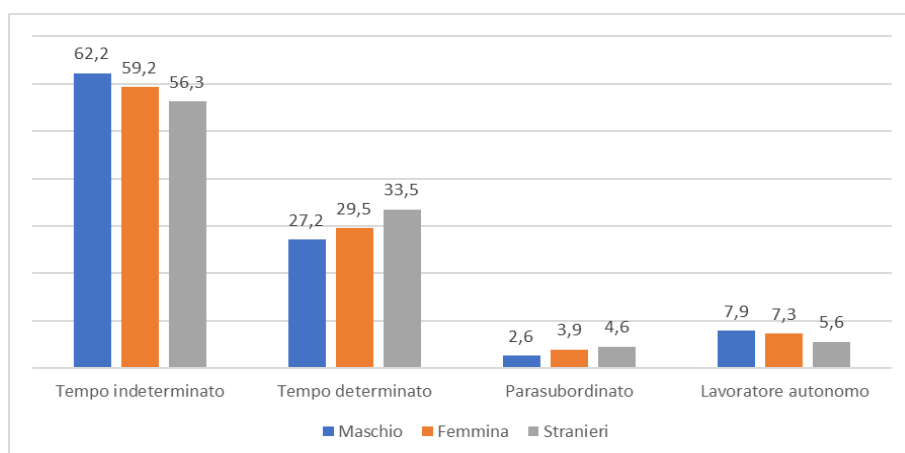
Nella disaggregazione regionale osserviamo delle differenziazioni, anche significative, come ad esempio in Toscana dove praticamente non esistono contratti parasubordinati e la quota di contratti a tempo indeterminato è di 10 punti percentuali superiore rispetto alla media nazionale; a questo dato così positivo fa da contraltare il Friuli-Venezia Giulia dove la quota di contratti a tempo indeterminato è ben al di sotto rispetto al dato nazionale.

Tra i contratti a tempo indeterminato prevale la forma standard (oltre l'80%), seguiti da una percentuale non banale di contratti in apprendistato (17%), mentre le altre formulazioni contrattuali (interinali o i contratti di somministrazione lavoro) si attestano su cifre del tutto residuali. Ancora più netta

è la tendenza tra i contratti a tempo determinato: il 96% sono contratti standard, il restante 4% si suddivide tra stagionali e contratti intermittenti.

La ripartizione per genere e nazionalità dà evidenza di una sostanziale omogeneità tra le sottopopolazioni inquadrare. Certo, la popolazione maschile ha comunque percentuali migliori rispetto agli altri due sottogruppi, specie rispetto agli stranieri che, dal canto loro, mostrano qualche difficoltà in più nell'accedere a un contratto stabile a tempo indeterminato e sono più presenti tra i parasubordinati (figura 2.32).

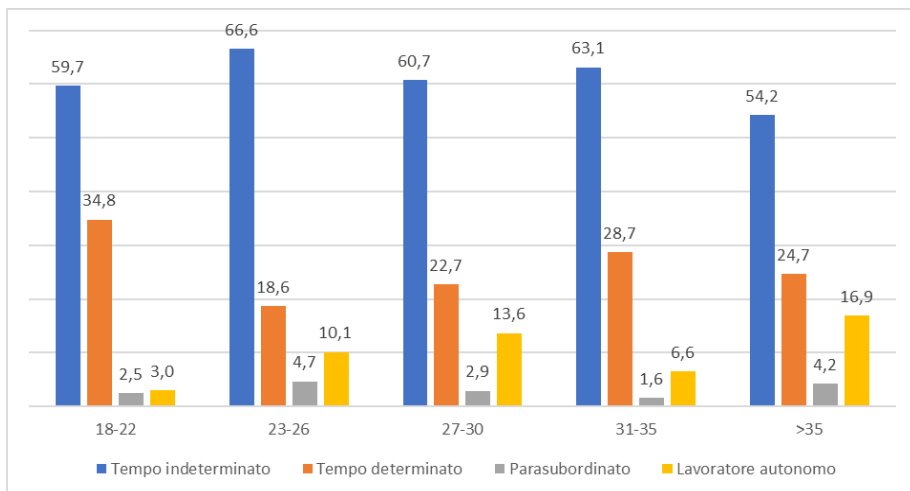
Figura 2.32 Tipologia contrattuale per genere e nazionalità. Dato nazionale (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

La figura 2.33 incrocia il tipo di contratto con l'età. In un quadro come detto piuttosto confortante, dove i contratti a tempo indeterminato risultano preminenti, il gruppo che fa più fatica è quello relativo alle persone più adulte, con percentuali inferiori rispetto agli altri sottogruppi, compresa quella dei giovanissimi, per i quali era anche lecito aspettarsi un maggior livello di precarietà. Contestualmente, negli over 35 si trova il maggior numero di lavoratori autonomi, dato quest'ultimo che si presta a una duplice lettura: da un lato è naturale che nella coorte dei più adulti sia più rappresentata la quota di chi avvia una propria attività, d'altro canto è pur vero che mettersi in proprio spesso può configurarsi come scelta di ripiego e celare una reale difficoltà di trovare un impiego da dipendente.

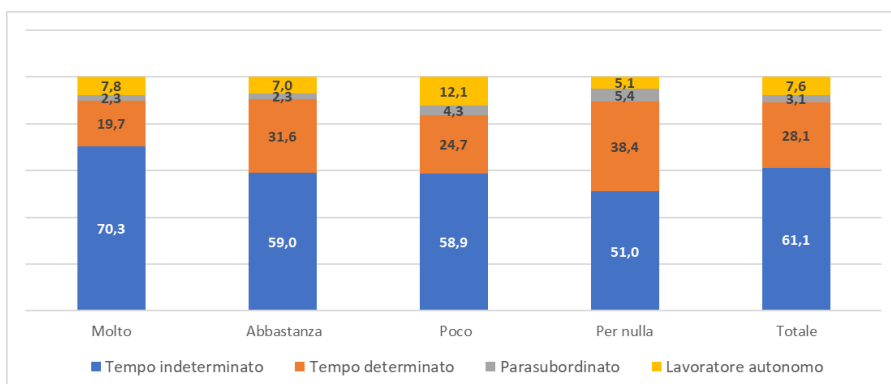
Figura 2.33 Tipologia contrattuale per classe di età (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

A chiusura del paragrafo, nella figura 2.34, viene mostrata la coerenza tra le competenze acquisite nel percorso IFTS e il tipo di mansione svolta in azienda, secondo la percezione degli intervistati. Il giudizio degli intervistati varia al variare della posizione contrattuale: la coerenza è maggiormente percepita tra i lavoratori dipendenti; in un quadro generale sostanzialmente positivo, la percezione di svolgere un lavoro distante da quanto appreso nel corso di specializzazione è più frequente nelle posizioni contrattuali più fragili.

Figura 2.34 Coerenza tra tipologia contrattuale e competenze acquisite tramite il corso IFTS (%)



Fonte: Inapp, Quarta indagine sugli esiti dei percorsi di leFP e IFTS, anno 2021

Le competenze acquisite durante i percorsi IFTS sono, dunque richieste dal mercato e su questo gli studi dell'Inapp sul tema rappresentano una conferma¹⁰. La formazione tecnica superiore, laddove programmata, è quindi un'opzione valida per il conseguimento di un'occupazione, che spesso risulta essere un lavoro stabile non occasionale; le evidenze empiriche emerse dallo studio su campo consolidano la consapevolezza che esiste uno spazio all'interno del quale gli IFTS possono e debbono svolgere il proprio ruolo, sia nell'ambito della filiera lunga della formazione tecnica, quale snodo di sistema tra i sistemi di leFP e ITS, sia come opzione formativa autoconsistente, in grado di soddisfare quella domanda di tecnici altamente specializzati proveniente dai sistemi produttivi locali.

¹⁰ Inapp *et al.* (2020a).

3 Sezione terza: prospettive di studio

3.1 Fabbisogni di nuove assunzioni e programmazione formativa: gli esiti di domani

Gli esiti occupazionali dei qualificati e diplomati in uscita dai percorsi leFP o di quelli in uscita dalla formazione IFTS possono essere ulteriormente letti e interpretati, in modo complementare e in chiave prospettica, con le informazioni derivanti dalle indagini svolte periodicamente presso le imprese per sondare le nuove necessità di assunzioni e di fabbisogni (ciò che servirà) nel breve termine. Insomma, gli esiti leggono, a ritroso, l'efficacia dei percorsi formativi che hanno coinvolto negli anni precedenti decine di migliaia di giovani. I dati sui fabbisogni, invece, lasciano presagire quali potrebbero essere gli effetti (i futuri esiti) dei nuovi percorsi formativi appena partiti o di quelli che (auspicabilmente) dovrebbero essere messi in cantiere dalla programmazione formativa a livello territoriale per rispondere in modo coerente alle esigenze espresse dagli imprenditori, contrastando così il fenomeno del mismatch (per esempio nella sua forma di *skill shortage*¹¹).

¹¹ Quando si parla di mismatch (di fabbisogno), si ragiona innanzitutto su una situazione di 'spiazzamento' che, con connotazioni spesso cangianti all'interno di una medesima organizzazione (impresa o struttura pubblica), muta da fenomeni di skill gap, che chiamano in gioco una prospettiva di analisi di tipo più prettamente qualitativo (competenze e saperi delle risorse umane, per lo più già occupate, che si presentano insufficienti rispetto alle esigenze aziendali di innovazione e competitività, dunque con necessità di upskilling o reskilling), a fenomeni di skill shortage più strettamente connessi ad analisi di tipo quantitativo (vale a dire figure e competenze di cui vi è penuria ed è difficile il reperimento dal mercato, per insufficiente disponibilità). Le ragioni del mismatch sono molteplici, forse in parte non del tutto ben identificabili né delimitate nel tempo (le conseguenze dell'impatto della pandemia sono ancora in buona parte da interpretare in questo senso). Senza dubbio, tra i fattori da considerare, il mancato incontro tra domanda e offerta di lavoro trova origine nella necessità di allineare ulteriormente il sistema formativo (le filiere formative) con quello del lavoro, adeguando in modo più significativo il complesso dei percorsi

Durante lo scorso anno, per esempio, secondo i dati Excelsior¹², le entrate¹³ previste (numero di potenziali nuovi contratti di lavoro, non di persone, da attivare nel 2021) che riguardano le qualifiche professionali triennali e i diplomi professionali quadriennali corrispondono al 23,7% (circa 1.099.000) delle entrate complessivamente previste per tutti coloro che hanno un titolo di studio oppure non possiedono alcun titolo formale di istruzione e/o formazione (circa 4.639.000). Le aziende del nostro Paese, dunque, hanno bisogno non solo di professionalità a elevato livello di specializzazione (634.000 laureati, pari al 13,7% delle entrate complessive), ma anche di lavoratori adatti a coprire tutti i ruoli e le mansioni richiesti dal mercato del lavoro, con particolare attenzione a quelli che si sono formati nell'ambito della filiera formativa tecnico-professionale.

Il dato citato (numero di potenziali nuove entrate) prescinde in queste pagine da ulteriori approfondimenti che, anche a partire da altre fonti che analizzano in dettaglio il mercato del lavoro¹⁴, sarebbero utili per studiare più in dettaglio le (frequenti) dinamiche e opportunità di contratti stagionali e/o a tempo determinato, con i connessi aspetti che riguardano la qualità del lavoro, che caratterizzano diversi comparti della nostra economia nonché le fasce più giovani di lavoratori e nello specifico, come già descritto nelle pagine precedenti con i dati

scolastico-educativi alla multiforme evoluzione che sta pervadendo il mondo del lavoro e l'economia. E ciò vale, soprattutto per le filiere formative tecnico-professionali (IeFP, IFTS, ITS) oggetto di studio della presente attività di ricerca. Sul tema dei fabbisogni di nuove figure da inserire in azienda, infatti, occorre sottolineare come la difficile reperibilità non riguarda solo alcune professionalità più elevate (figure specialistiche) ma anche potenziali nuovi lavoratori in possesso di qualifica e diploma professionale.

¹² Cfr. Unioncamere e Anpal (2021a). Il Sistema Informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e dall'Anpal (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro), rappresenta dal 1997 una delle maggiori fonti disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro e della formazione ed è inserito nel Programma statistico nazionale. Le informazioni contenute nel volume che approfondisce il tema della formazione professionale sono state acquisite elaborando i dati ottenuti attraverso le indagini mensili che si sono svolte nel corso del 2021 coinvolgendo circa 300 mila imprese con dipendenti operanti nei settori dell'industria e dei servizi.

¹³ Le schede riportate nel testo di Unioncamere e Anpal (2021a) fanno riferimento alle entrate previste dalle imprese private con dipendenti, che operano nell'industria e nei servizi. I dati, quindi, escludono i settori dell'agricoltura e della pubblica amministrazione, nonché alcune forme di lavoro autonomo. È importante sottolineare che i numeri riportati indicano le entrate previste, cioè il numero di contratti di lavoro (non di persone) che le imprese hanno programmato di attivare nel corso del 2021.

¹⁴ "I contratti a tempo determinato si distribuiscono per durata previste molto diverse a seconda dei settori di attività, della stagionalità del lavoro e delle motivazioni sottostanti il loro utilizzo (ad esempio la sostituzione di lavoratori assenti). Sulla base dei dati delle Comunicazioni obbligatorie, nel secondo trimestre 2022 il 37% delle nuove posizioni lavorative attivate prevedono una durata fino a 30 giorni (il 13,3% un solo giorno), il 36% da due a sei mesi e lo 0,5% superiore all'anno. Nel complesso, si riscontra un aumento dell'incidenza sul totale delle attivazioni dei contratti di brevissima durata e la riduzione nelle altre classi di durata, a eccezione di quella tra sei mesi e un anno che è in crescita" (Istat *et al.* 2022, p.9).

sugli esiti occupazionali, quelli in uscita dai percorsi formativi realizzati nella leFP (rapporto a tempo determinato nel 45,2% dei casi).

Pertanto, solo facendo leva sui numeri assoluti dei contratti che le imprese hanno dichiarato di voler attivare, in quali settori economici è più richiesta la qualifica o il diploma professionale? Dove, in quali regioni, si registrano i numeri più alti di contratti potenzialmente attivabili? E dunque quali sono, in prospettiva, i percorsi di studi tecnico-professionali più interessanti per le imprese e che i responsabili della programmazione delle politiche formative, a livello nazionale e/o locale, hanno il dovere di monitorare e implementare nel breve e medio termine?

La domanda ‘esplicita’ (ovvero esplicitamente dichiarata dalle imprese in sede di indagine) evidenzia come i settori che trainano la domanda potenziale di nuove entrate sono diversi. I settori più promettenti, considerando per esempio quelli che offrono ciascuno più di 50 mila opportunità di lavoro, sono quelli legati a ristorazione, meccanica, edile, servizi di vendita, elettrico e servizi logistici, con valori percentuali (sul totale complessivo delle entrate previste in Italia) che oscillano dal 26,8% della ristorazione al 6,4% dei servizi logistici (tabelle 3.1 e 3.2).

Tabella 3.1 Qualificati e diplomati professionali richiesti dalle imprese (entrate previste, domanda esplicita) per settore economico e ripartizione geografica (v.a.)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Italia
Ristorazione	77.930	87.600	48.550	80.700	294.780
Meccanico	62.260	58.350	25.780	34.470	180.860
Edile	22.920	17.130	15.680	38.760	94.490
Servizi di vendita	31.340	21.850	16.610	22.140	91.940
Elettrico	28.650	18.650	17.340	20.250	84.890
Servizi logistici	22.940	19.660	11.650	16.220	70.470
Promozione e accoglienza	12.150	16.280	12.230	13.370	54.030
Benessere	9.770	7.650	8.100	9.720	35.240
Trasformazione agroalimentare	10.660	9.000	6.520	7.220	33.400
Amministrativo e segretariale	10.460	8.220	5.110	7.400	31.190
Riparazione veicoli a motore	8.820	6.910	5.740	6.690	28.160
Impianti termoidraulici	8.630	7.600	4.270	6.010	26.510
Tessile e abbigliamento	3.970	4.500	4.910	5.230	18.610
Legno	3.170	5.260	2.500	2.970	13.900
Elettronico	3.560	1.600	2.260	2.430	9.850
Agricolo	1.780	1.680	2.190	3.400	9.050
Animazione e spettacolo	1.580	2.130	1.490	2.560	7.760

Segue

segue Tabella 3.1

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Italia
Grafico e cartotecnico	1.970	1.080	800	430	4.280
Calzature e pelletterie	280	510	2.160	390	3.340
Ambientale E Chimico	1.150	800	630	460	3.040
Lavorazioni artistiche	510	740	550	170	1.970
Manutenzione imbarcazioni	320	370	360	490	1.540
Totale	324.820	297.570	195.430	281.480	1.099.300

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Unioncamere-Anpal (2021a), Sistema Informativo Excelsior

Tabella 3.2 Qualificati e diplomati professionali richiesti dalle imprese (entrate previste, domanda esplicita) per settore economico e ripartizione geografica (%)

	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole	Italia
Ristorazione	24,0	29,4	24,8	28,7	26,8
Meccanico	19,2	19,6	13,2	12,2	16,5
Edile	7,1	5,8	8,0	13,8	8,6
Servizi di vendita	9,6	7,3	8,5	7,9	8,4
Elettrico	8,8	6,3	8,9	7,2	7,7
Servizi logistici	7,1	6,6	6,0	5,8	6,4
Promozione e accoglienza	3,7	5,5	6,3	4,7	4,9
Benessere	3,0	2,6	4,1	3,5	3,2
Trasformazione agroalimentare	3,3	3,0	3,3	2,6	3,0
Amministrativo e segretariale	3,2	2,8	2,6	2,6	2,8
Riparazione veicoli a motore	2,7	2,3	2,9	2,4	2,6
Impianti termoidraulici	2,7	2,6	2,2	2,1	2,4
Tessile e abbigliamento	1,2	1,5	2,5	1,9	1,7
Legno	1,0	1,8	1,3	1,1	1,3
Elettronico	1,1	0,5	1,2	0,9	0,9
Agricolo	0,5	0,6	1,1	1,2	0,8
Animazione e spettacolo	0,5	0,7	0,8	0,9	0,7
Grafico e cartotecnico	0,6	0,4	0,4	0,2	0,4
Calzature e pelletterie	0,1	0,2	1,1	0,1	0,3
Ambientale e chimico	0,4	0,3	0,3	0,2	0,3
Lavorazioni artistiche	0,2	0,2	0,3	0,1	0,2
Manutenzione imbarcazioni	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1
Totale	100	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Unioncamere-Anpal (2021a), Sistema Informativo Excelsior

Altri settori economici, come quello della trasformazione agroalimentare e della riparazione dei veicoli a motore, offrono una discreta quota di potenziale nuova occupazione (nel complesso circa 60 mila nuovi contratti) e si collegano strettamente ai primi due comparti economici citati in testa alla classifica generale per maggiore numero di opportunità, vale a dire ristorazione e meccanico.

Le entrate previste dalle imprese si concentrano soprattutto nel Nord-Ovest del Paese (29,6%), seguito da Nord-Est (27%), Sud e Isole (25,6%) e Centro (17,8%). Le Regioni che più cercano giovani in possesso di qualifica o diploma professionale sono Lombardia e Veneto (rispettivamente con il 19,3% e 10,6% sul totale delle entrate programmate in Italia, in valori assoluti circa 212 mila e 117 mila nuovi contratti), seguite da Emilia-Romagna (8,8%), Lazio (7,8%) e Piemonte (7,2%) (tabella 3.3).

Tabella 3.3 Qualificati e diplomati professionali richiesti dalle imprese (entrate previste, domanda esplicita) per Regione

Regione	v.a.	%
Piemonte	79.600	7,2
Valle d'Aosta	6.200	0,6
Lombardia	212.500	19,3
Liguria	26.600	2,4
Trentino Alto-Adige	56.100	5,1
Veneto	116.700	10,6
Friuli-Venezia Giulia	28.000	2,5
Emilia-Romagna	96.700	8,8
Toscana	67.100	6,1
Umbria	13.200	1,2
Marche	29.200	2,7
Lazio	85.900	7,8
Abruzzo	26.600	2,4
Molise	4.100	0,4
Campania	73.200	6,7
Puglia	58.300	5,3
Basilicata	9.000	0,8
Calabria	21.700	2,0
Sicilia	54.600	5,0
Sardegna	33.900	3,1
Totale	1.099.200	100

Fonte: elaborazioni Inapp su dati Unioncamere-Anpal (2021a), Sistema Informativo Excelsior

La lettura più analitica dei dati Unioncamere permette poi di comprendere più in profondità alcune caratteristiche (e criticità) strettamente connesse alla domanda potenziale proveniente dal tessuto produttivo del nostro Paese, con particolare riferimento alle questioni legate alle difficoltà di trovare le figure e alle competenze maggiormente richieste, a partire dai temi del digitale e dell'ambiente.

Le imprese, innanzitutto, hanno difficoltà a trovare qualificati e diplomati professionali perché i candidati sono pochi, l'indisponibilità si registra infatti in un caso su due. I neoqualificati o neodiplomati professionali sono inoltre percepiti dalle imprese come inesperti o non ancora all'altezza di svolgere alcuni compiti professionali specifici (in almeno 2 casi su 5).

“Per trovare lavoro – si legge nel rapporto realizzato da Unioncamere e Anpal – non basta solamente una qualifica o un diploma professionale: bisogna anche essere competenti, capire e saper fare bene le cose. Questo certamente lo si apprende facendo esperienza, ma anche crescendo come persone e sviluppando capacità e attitudini che possono essere applicate in più ambiti professionali, le cosiddette capacità trasversali. Tra queste competenze, le più richieste dalle aziende sono la capacità di adattarsi e di essere flessibili rispetto ai vari contesti di lavoro, la capacità di lavorare assieme agli altri, il saper risolvere problemi e lo spirito di iniziativa” (Unioncamere e Anpal 2021a, 25).

Nel settore della ristorazione, nell'ambito del quale le professioni più ricercate sono quelle dei camerieri, cuochi e baristi, le imprese hanno difficoltà a trovare candidati in quasi due casi su tre. Le competenze preferite dalle imprese sono la flessibilità e la capacità di adattamento, la predisposizione a lavorare in gruppo. Molto richiesta l'attitudine al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale.

I qualificati e i diplomati professionali con indirizzo meccanico svolgono in gran parte mansioni di operai specializzati nelle industrie metalmeccaniche. Sono molto frequenti le difficoltà delle imprese a trovare questi profili (per il 44% dei casi). Le figure professionali più difficili da trovare per le imprese sono i meccanici collaudatori e i saldatori. La capacità di adattamento e la flessibilità sono le qualità più apprezzate dalle imprese.

Le competenze trasversali si rivelano decisive anche per gli altri settori che offrono potenzialmente diverse decine di migliaia di altri contratti, tra cui edile ed elettrico¹⁵.

I qualificati e i diplomati professionali nel campo dei servizi di vendita e dei sistemi e servizi logistici sono richiesti prevalentemente nel settore del commercio e si occupano della vendita diretta e della commercializzazione dei prodotti. Le imprese hanno relativamente poche difficoltà a trovare i profili che cercano (nel 23% dei casi). Per questi profili professionali, le imprese ricercano flessibilità e capacità di adattamento e capacità di comunicare soprattutto in lingua italiana ma anche competenze digitali e green.

La sensibilità ambientale (per esempio l'attitudine al risparmio energetico), inoltre, è un tema di particolare interesse anche per le aziende che operano nel settore del benessere e della trasformazione agroalimentare¹⁶.

La correlazione forte tra le filiere tecnico professionali e le possibilità occupazionali di interesse ambientale si evince, in particolare, da un altro rapporto di Unioncamere e Anpal¹⁷ che analizza le entrate¹⁸ (come già detto, il

¹⁵ Nel comparto edile il settore naturale di inserimento lavorativo di questi qualificati e diplomati professionali è quello delle costruzioni. Tra le soft skills, è ritenuta di elevata importanza la flessibilità e la capacità di adattamento, ma sono importanti anche le capacità di lavorare in gruppo e di lavorare in autonomia. Soprattutto per le professioni operative – muratori, pavimentatori, intonacatori – sono molto importanti le competenze green per il risparmio energetico e la sostenibilità ambientale. Le imprese trovano difficoltà a reperire i candidati in quasi un caso su tre. In campo elettrico più di 2 richieste di questi qualificati e diplomati professionali su 3 (il 67%) si concentra nel settore delle costruzioni, ma vi sono opportunità anche nelle industrie elettriche ed elettroniche e meccaniche. Le imprese hanno difficoltà a trovare più di un candidato su due, a causa sia della preparazione ritenuta inadeguata che della mancanza dei candidati stessi. Tutte le competenze sono ritenute importanti dalle imprese, in particolare l'attitudine al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale.

¹⁶ I qualificati e i diplomati professionali nell'indirizzo benessere sono richiesti in particolare nei servizi alle persone, in gran parte come acconciatori ed estetisti ma anche operatori negli stabilimenti termali. Flessibilità, capacità di adattamento e capacità di lavorare in gruppo sono ritenute molto importanti dalle imprese per lavorare in questi settori, così come l'attitudine al risparmio energetico e alla sostenibilità ambientale e le abilità digitali. I qualificati e i diplomati professionali nel campo della trasformazione agroalimentare sono richiesti principalmente nelle industrie alimentari, con mansioni prevalentemente di tipo operativo: conduttori di macchinari per la lavorazione di cereali e spezie, per il trattamento di frutta, verdure, legumi, riso e per la lavorazione di prodotti lattiero-caseari. Flessibilità e adattamento e l'attitudine al risparmio energetico e alla salvaguardia dell'ambiente sono le competenze ritenute più importanti dalle imprese. Più di una figura su quattro è difficile da reperire.

¹⁷ Cfr. Unioncamere e Anpal (2021b).

¹⁸ Le entrate corrispondono al numero di contratti attivati, cioè ai rapporti di lavoro alle dipendenze o con altro tipo di contratto che le imprese e le istituzioni pubbliche e private prevedono di attivare nel corso del periodo di riferimento. Le entrate comprendono anche i movimenti previsti in entrata conseguenti a uscite per scadenza di contratto o dimissioni da altre aziende dello stesso settore o di altri settori, che in termini di fabbisogno si compensano, ma che nello stesso tempo portano a aumentare notevolmente il flusso complessivo di entrate.

numero di potenziali nuovi contratti di lavoro, non di persone, da attivare) di Green Jobs programmate dalle imprese per livello di istruzione. Nel corso del 2021 le entrate di Green Jobs programmate dalle imprese sono state 1.600.460, pari al 34,5% del totale dei contratti previsti nel corso dell'anno. La quota del 34,5% cresce in modo significativo, infatti, quando si guarda alla distribuzione dei potenziali nuovi contratti per livello di istruzione: le entrate di Green Jobs che richiedono un livello di Istruzione tecnica superiore (ITS) sono infatti pari a 45.260, pari al 65% del totale dei contratti previsti a livello nazionale per questo livello di preparazione, mentre le entrate 'verdi' che richiedono un livello di qualifica o diploma professionale sono 430.400, corrispondenti al 39,2% del totale dei contratti per tale livello di formazione.

In modo speculare la correlazione si evidenzia anche a partire dall'analisi delle nuove entrate per gruppi professionali laddove quelli per natura più strettamente collegati alle qualifiche in esito ai percorsi di filiera lunga (IeFP-IFTS-ITS) sono i gruppi professionali delle professioni tecniche (Grande gruppo 3), degli artigiani e operai specializzati (Grande gruppo 6) e dei conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili (Grande gruppo 7). Si riscontrano le incidenze più elevate, infatti, per gli operai specializzati (76,7% di assunzioni a matrice green sulle entrate del gruppo, con un valore assoluto di circa 563 mila unità), per i conduttori di impianti e macchinari (61,9%) e per le professioni tecniche (48,9%)¹⁹.

Tra le figure professionali maggiormente richieste dalle imprese ce ne sono numerose che riguardano ambiti economici strettamente connaturati ai percorsi formativi che si sviluppano lungo la 'filiera lunga della formazione tecnico-professionale' (IeFP-IFTS-ITS), tra cui, per esempio, la logistica e la vendita (tecnici della vendita e della distribuzione, rappresentanti di commercio, tecnici esperti in applicazioni), il settore edilizio (muratori, elettricisti, installatori) e industriale (riparatori e manutentori di macchinari e impianti industriali).

¹⁹ L'incidenza green è alta anche per i dirigenti (77% di Green Jobs sulle entrate del Grande gruppo 1) che per impostare la visione aziendale di lungo termine dovranno tenere conto degli orientamenti per la transizione ambientale nonché per le figure a elevata specializzazione (46,8% di quelle relative al Grande gruppo 2), mentre sono poco rilevanti nei gruppi dei lavori di tipo più routinario, non qualificato oppure in quelli riconducibili alle attività commerciali e ai servizi.

Lo scorso anno le entrate di Green Jobs programmate dalle imprese sono state 1.600.460, di cui 906.610 nell'industria²⁰ e 693.850 nell'ambito dei servizi²¹. Nell'industria, dunque, l'incidenza delle opportunità di impiego 'verdi' è molto elevata, pari al 68,6% sul totale delle entrate previste nel comparto (1.322.280) mentre per i servizi scende al 20,9% sul totale delle entrate previste (3.316.700).

²⁰ Nell'ambito del comparto industriale la lettura più analitica dei dati, infatti, evidenzia la fortissima quota di Green Jobs richiesta dalle imprese attive in specifici segmenti produttivi, con quote percentuali che superano addirittura l'80% delle entrate previste. Si tratta, in dettaglio, del settore delle industrie che si occupano di fabbricazione di macchinari e attrezzature dei mezzi di trasporto (84%), delle industrie della gomma e delle materie plastiche (82,8%), di quelle metallurgiche e dei prodotti in metallo (81,6%) nonché di quelle elettriche, elettroniche e ottiche (81%), attività economiche dunque potenzialmente interessate ad attrarre giovani in possesso di qualifiche e diplomi riconducibili alla 'filiera lunga della formazione tecnico-professionale'. La quota dei lavori 'verdi' da inserire in azienda è particolarmente rilevante, sempre nell'ambito dell'industria, anche per il comparto delle costruzioni (86,7%) e per quello delle public utilities, vale a dire energia, acqua, gas e ambiente (80,7%).

²¹ Nell'ambito del comparto servizi, invece, merita comunque di essere segnalato il settore economico dei servizi di trasporto, logistica e magazzinaggio per cui la quota di entrate green si attesta al 72,4% del totale. Altri comparti dei servizi che presentano incidenze di Green Jobs superiori alla media sono i settori commercio e riparazione di autoveicoli e motocicli (59,8%), commercio all'ingrosso (59,7%), servizi avanzati di supporto alle imprese (52,5%), servizi finanziari e assicurativi (40,6%) e servizi informatici e delle telecomunicazioni (40,2%).

Conclusioni

Gli esiti occupazionali

L'alto tasso occupazionale di qualificati, diplomati e specializzati, la soddisfazione in merito al percorso formativo svolto e al lavoro conseguito, l'elevato grado di coerenza riscontrata tra l'iter formativo e il lavoro agito confermano quanto emerso nelle precedenti indagini sull'efficacia della formazione delle filiere leFP e IFTS in ottica occupazionale.

Sul fronte leFP, come già nelle precedenti *survey* realizzate dall'Inapp, i dati che emergono dalla rilevazione risultano confortanti rispetto all'impegno profuso nei 3/4 anni di corso da parte dei giovani che hanno conseguito una qualifica o un diploma leFP nell'anno formativo 2015-16 e del relativo investimento finanziario e lavorativo da parte dei soggetti che, a vario titolo (dalle Amministrazioni regionali alle Istituzioni formative) hanno contribuito alla realizzazione dei percorsi.

Con riferimento ai dati pre-pandemici, i valori dell'occupazione risultano addirittura migliori di quelli espressi dalla precedente indagine, con una quota che supera il 67% di giovani occupati tra i qualificati e il 71% tra i diplomati. A questi vanno poi aggiunti coloro che hanno proseguito l'iter formativo o risultano comunque impegnati a vario titolo²². La quantità di giovani che restano fuori dai circuiti formativo-occupazionali non supera quindi la quota del 20% tra i qualificati e del 15% tra i diplomati. Il dato dei giovani usciti dai Centri di formazione professionale è come sempre più elevato, anche perché negli Istituti professionali una quota rilevante di qualificati prosegue al quarto e quinto anno per conseguire il diploma di istruzione professionale. Per quanto riguarda i

²² La categoria degli impegnati comprende i ragazzi e le ragazze che stanno realizzando uno stage al di fuori dei percorsi formativi (tirocinio extracurricolare), coloro che godono di una borsa di studio o di lavoro, sono impegnati nel servizio civile o nel servizio militare o in attività di cura/lavori domestici.

diplomati, dove questa differenza non sussiste²³, lo scarto si riduce a un punto percentuale.

Anche per gli specializzati dei percorsi IFTS le evidenze emerse dal campo sono delle conferme rispetto alle edizioni passate dell'indagine: già a distanza di 12 mesi dalla fine del corso, più del 70% degli intervistati ha dichiarato di avere un lavoro. Tali ottime performance possono ovviamente segnare qualche scarto tra i diversi territori, in funzione della diversa dinamicità del mercato del lavoro locale; tuttavia, il dato generale che emerge è la capacità del sistema di erogare competenze di cui il sistema produttivo ha bisogno. L'alto livello di specializzazione è da sempre un elemento identitario che ha contraddistinto la filiera IFTS e ciò si riflette non solo nella velocità con cui gli ex corsisti solo trovano un'occupazione, ma anche nelle tipologie contrattuali a cui accedono. Ne sono prova il 60% degli intervistati occupati che hanno dichiarato di avere un contratto a tempo indeterminato, nonché le percentuali, del tutto residuali (circa 3%), di contratti parasubordinati, formula che ricomprende le forme contrattuali più fragili.

Interessante è, per entrambe le filiere, anche la correlazione tra inquadramento contrattuale e la coerenza percepita dagli intervistati tra il lavoro che svolgono e quanto appreso in formazione: in presenza di contratti a tempo indeterminato la percezione è di una piena corrispondenza tra professione svolta e specializzazione conseguita; più frequente è che le persone con contratti precari, e quindi più fragili, siano coloro che ravvisano maggiore distanza tra ruolo assegnato in azienda e le competenze acquisite nel corso.

Accomuna le due filiere anche il ruolo virtuoso svolto dallo stage e dai partenariati che animano la formazione tecnica presso i territori. Come fu per l'edizione scorsa dell'indagine, anche in questa è stato chiesto agli ex corsisti occupati come avessero trovato lavoro e ancora una volta è emerso il ruolo dei soggetti promotori dei corsi leFP e IFTS (aziende, enti di formazione) quali mediatori sul territorio. L'esperienza dello stage, elemento centrale nella formazione erogata nei percorsi della filiera lunga della formazione tecnico-professionale, oltre ad essere un importante momento formativo, si è quindi dimostrato talvolta propedeutico a una futura assunzione. La buona capacità di ingresso nel mondo del lavoro, declinata sia in termini di velocità di collocazione

²³ Possono proseguire al quarto anno per acquisire un diploma leFP negli Istituti professionali solo gli allievi che svolgono il percorso in sussidiarietà complementare. Tale modello non prevede, al contrario della modalità integrativa, la possibilità di proseguire nei percorsi quinquennali degli IP.

sia in merito all'inquadramento contrattuale, è dunque elemento ricorrente che conferma la funzionalità di questi corsi.

I dati occupazionali presentati nel testo risultano particolarmente interessanti se contestualizzati nel panorama dell'occupazione giovanile nazionale, che risultano significativamente più bassi della media europea. Tra i 15-24enni, ad esempio, nel 2019, il tasso occupazionale è stato in Italia pari al 18,5%²⁴, contro il 35,8% di media europea. Restando invece a livello nazionale, la differenza fra il valore dei qualificati leFP occupati e gli occupati usciti dai percorsi quinquennali degli Istituti professionali è superiore di oltre 10 punti percentuali mentre, nel caso dei diplomati leFP, la differenza con i diplomati quinquennali è di oltre 14 punti, pur con tutta la cautela verso un confronto tra target non del tutto sovrapponibili.

Il buon risultato degli esiti occupazionali della filiera nelle fasi di congiuntura economica più stabili, con una sostenuta richiesta delle imprese per i giovani della leFP, non sorprende, sia perché in linea con i dati delle ricerche precedenti, sia perché confermati dall'attenzione con cui le parti datoriali guardano al sistema leFP e alla filiera lunga, sia infine osservando i dati di Unioncamere-Anpal sulle previsioni occupazionali, a breve e medio termine, di figure professionali riconducibili alla leFP. I dati sulle assunzioni preventivate dagli imprenditori, pur in costante evoluzione, a causa della grande variabilità dei contesti produttivi, delle diverse fasi economiche e politiche e della cangiante percezione (fiducia/sfiducia) rispetto al futuro delle aziende, esprimono interessanti possibilità di transizione al lavoro per i giovani in uscita dai percorsi triennali e quadriennali, soprattutto con riferimento ad alcune qualifiche.

L'occupazione post-pandemica

Questa edizione dell'indagine sulle filiere formative ha coinciso con la fase più difficile del biennio pandemico e le interviste agli ex allievi sono state realizzate proprio a cavallo tra il 2020 e il 2021. Data la situazione del tutto straordinaria, il questionario di ricerca ha dovuto prevedere una sezione dedicata alle possibili conseguenze della pandemia sul tasso di occupazione: perdita di posti di lavoro, Cassa integrazione, riduzione dell'orario di lavoro. In questo quadro generale così complesso, il gruppo di lavoro dell'Inapp si è interrogato se l'eventuale emorragia occupazionale avesse potuto attaccare con più facilità proprio quei profili in uscita dalla formazione professionale, presumibilmente più fragili sia per l'età,

²⁴ Cfr. <https://bitly.ws/U5Ga>.

relativamente giovane, degli ex corsisti, sia per il ruolo occupato all'interno dell'assetto aziendale.

L'analisi del dato relativo all'occupazione dopo l'avvio della pandemia restituisce un quadro in cui l'impatto si è sentito, e non poteva essere altrimenti, ma il riscontro più pesante non si è registrato in termini di numero di occupati quanto di riduzione delle attività degli occupati stessi, nonché ovviamente in termini di riorganizzazione delle modalità operative, con l'introduzione di una quota importante di lavoro a distanza per le professioni che lo consentivano.

Sul fronte della IeFP, il tasso di occupazione dei qualificati scende di 6,2 punti percentuali mentre il dato relativo ai diplomati subisce una discesa più pesante, con una riduzione di 13 punti percentuali, con forti differenziazioni territoriali: nel caso dei qualificati è la circoscrizione delle Isole a subire il colpo più duro (-17 punti percentuali) mentre tra i diplomati è il Nord-Ovest a registrare la caduta più pesante (-17,5 punti percentuali). L'impatto più pesante della pandemia si è registrato prevalentemente nella riduzione delle ore di lavoro e nella mole di attività (cioè la quantità di lavoro svolto). Da questo punto di vista, le prossime rilevazioni saranno particolarmente probanti per capire se la mole di lavoro si è stabilizzata verso l'alto o verso il basso, una volta conclusasi la fase emergenziale della pandemia. Anche se nel frattempo sono sorte, come noto, nuove emergenze che inevitabilmente condizioneranno i risultati delle prossime indagini.

Anche nel caso degli IFTS, le evidenze empiriche hanno disatteso le previsioni più pessimistiche, non dando luogo a una flessione del tasso di occupazione. La spiegazione di questa tenuta dell'occupazione va ricercata prima di tutto nel blocco dei licenziamenti decretato dal Governo allora in carica, che ha di fatto congelato le possibili conseguenze della crisi economica causata dalla pandemia. Una seconda motivazione è ascrivibile all'alto livello di specializzazione delle figure professionali in esito ai corsi IFTS, le quali occupano funzioni importanti nell'organizzazione produttiva aziendale e pertanto non sono così facilmente sacrificabili o sostituibili. Anche in questo caso, se un impatto c'è stato, lo si è riscontrato dal punto di vista organizzativo all'interno delle aziende, laddove i dati rilevati segnano un imponente ricorso al lavoro da casa: circa il 66% degli intervistati occupati ha infatti dichiarato di alternare giornate di lavoro a casa e giornate in azienda; solo una minoranza, pari a circa il 20%, ha dichiarato di recarsi in azienda come prima della pandemia. Anche in questo caso starà alla prossima rilevazione, attualmente in corso, osservare se – superata la fase

emergenziale – gli esiti occupazionali dei sistemi leFP e IFTS continueranno a mantenere l'efficacia fino ad oggi riscontrata.

La soddisfazione

Il secondo ambito che questa ricerca intendeva esplorare riguardava la soddisfazione dell'utenza rispetto alla formazione seguita e, per coloro che lavorano, al lavoro svolto, nonché la percezione della coerenza tra il momento formativo e quello lavorativo.

Per quanto riguarda la leFP, in questa rilevazione la domanda sulla soddisfazione del lavoro svolto è stata posta in maniera differente rispetto a quanto avvenuto nella survey precedente (dove era stata proposta una scala da 1 a 10), per cercare di 'forzare' gli intervistati a esprimersi su una scala distribuita su soli quattro gradi di giudizio. Il quadro che emerge vede la maggioranza degli intervistati collocarsi nella categoria 'abbastanza soddisfatto', con una presenza non trascurabile di molto soddisfatti. I due temi su cui si registra maggiore soddisfazione sono il rapporto con colleghi e superiori, come già nelle altre rilevazioni, e quello relativo alle mansioni svolte, con percentuali di soddisfazione vicine al 90%. Solo in due casi il valore dei giovani che esprimono poca o nessuna soddisfazione supera il 20% (la faticosità fisica del lavoro e le possibilità di crescita professionale, entrambi per i diplomati).

La soddisfazione retrospettiva sul proprio percorso formativo risulta invece particolarmente elevata in merito agli elementi di socializzazione: il rapporto con i compagni e con gli insegnanti, lo stage, oltre agli insegnamenti pratici. Questo grado di soddisfazione sembra chiamare in causa anche un ulteriore elemento che emerge dall'indagine: si tratta di un raggiunto grado di consapevolezza dei giovani che si iscrivono ai percorsi di leFP. Non sono infatti più la vicinanza da casa o la scelta degli amici o di un percorso formativo giudicato più facile a essere determinanti quanto l'interesse per le materie e per il lavoro che dovranno svolgere.

Anche le interviste agli ex allievi degli IFTS restituiscono un alto livello di soddisfazione rispetto ai corsi svolti, (circa l'80%, sommando i diversi livelli di soddisfazione) con particolare riferimento alla qualità della didattica e dell'organizzazione complessiva dei corsi e questo dato è riscontrabile con percentuali simili in quasi tutte le Regioni. Solo nel caso della Regione Marche la poca soddisfazione si attesta su valori significativi, intorno al 15%. La soddisfazione rispetto al corso è espressa in relazione alla professionalità del

corpo docenti, all'aggiornamento della strumentazione messa a disposizione e in generale all'organizzazione della didattica. Grande soddisfazione, come detto, è espressa anche rispetto all'esperienza di stage. Come indicatore sintetico, la maggioranza (oltre il 50%) dichiara che, tornando indietro, si iscriverebbe di nuovo a un corso IFTS, segno dell'alto apprezzamento attribuito all'intervento formativo.

Disomogeneità territoriali

A fronte dei tanti elementi positivi, alcuni elementi di criticità non possono essere trascurati: il principale riguarda la disomogeneità territoriale che caratterizza le due filiere. In entrambi i casi, le opportunità formative della filiera lunga della formazione tecnico-professionale non sono per tutti. Il sistema leFP continua a lamentare disparità territoriali di accesso ai percorsi di quarto anno e, in alcuni casi, ai percorsi realizzati dai Centri di formazione professionale, a fronte di una sussidiarietà ad opera degli Istituti professionali che, soprattutto in passato, ha rischiato di sostituire, anziché arricchire, l'offerta dei Centri accreditati. Attualmente, anche i percorsi realizzati in modalità duale sono prevalentemente collocati nelle Regioni del Nord. Trattandosi, come si diceva, di una delle opzioni del sistema educativo nazionale, l'incompiutezza di un quadro di opportunità formative su tutto il territorio nazionale non appare, ad oggi, più accettabile.

L'offerta IFTS risulta invece attivata, per l'annualità oggetto di questa indagine, in sole cinque Regioni, con un particolare consolidamento nelle Regioni Lombardia ed Emilia-Romagna che, sia per capacità di investimento sia per il forte radicamento di un tessuto industriale, annualmente promuovono un volume di corsi così imponente che non ha pari nel resto del Paese. Se è comprensibile che l'offerta della Formazione superiore sia maggiormente presente laddove esistono distretti produttivi in grado di assorbire l'offerta di giovani lavoratori (come avviene in misura marcata per i percorsi ITS), è però vero che questo meccanismo rischia di privare di opportunità formative i giovani che vivono in territori con un tessuto imprenditoriale meno dinamico. Da questo punto di vista, potrebbe essere considerata l'ipotesi di promuovere scambi interregionali, anche prevedendo misure di supporto per i giovani che si formano nei territori di appartenenza ma vanno a realizzare stage in aziende dislocate altrove. L'alternanza costituisce infatti una caratteristica essenziale dei percorsi formativi professionalizzanti e partecipare a numerose esperienze di formazione in azienda

arricchisce notevolmente il bagaglio di competenze tecnico-professionali e trasversali dei discenti, necessarie per un efficace inserimento lavorativo.

D'altra parte, le ultime edizioni del monitoraggio Inapp (comprehensive dei corsi IFTS calendarizzati nel 2020-2021) mostrano un allargamento della platea di Regioni che organizzano corsi IFTS: Regioni con una consolidata tradizione nel campo della formazione professionale quale Veneto e Piemonte, a cui si aggiungono Campania e Abruzzo. La programmazione di corsi IFTS in Regioni che avevano escluso tale opzione dal loro sistema di offerta è senza dubbio un elemento di novità importante che, se confermata, lenisce la disomogeneità territoriale che da sempre rappresenta un vulnus del sistema IFTS e potrebbe, altresì, avviare un meccanismo di contagio virtuoso, così da coinvolgere anche quei territori fino ad oggi latitanti. Analogamente, sul fronte della leFP svolta in modalità duale, il XX Rapporto di monitoraggio sulla leFP restituisce l'attivazione di alcune Regioni del Sud (in particolare, Sardegna e Sicilia) che alleggerisce il divario Nord-Sud, avviando uno sviluppo numerico promettente ma ancora poco stabile.

... su cosa lavorare

In questa situazione di luci e di ombre, nel quale i *benchmark* nazionali su tassi di istruzione, livelli occupazionali e quota di giovani al di fuori dai percorsi formativi risultano ancora meno performanti rispetto alla media europea, ma, allo stesso tempo, le indagini sulla domanda di figure professionali riconducibili ai sistemi leFP e IFTS, da parte delle imprese, evidenziano interessanti potenzialità occupazionali, è necessario chiedersi su cosa bisogna lavorare per valorizzare appieno questi due segmenti del sistema educativo del Paese, utilizzandoli come driver per la crescita dell'occupazione giovanile e lo sviluppo delle imprese.

Le piste di lavoro da seguire riguardano prima di tutto lo *skill mismatch*, sia con riferimento alla mancanza di alcune figure professionali, sia alla necessità di ritrarre progressivamente le competenze tecnico professionali dei diversi profili, sia infine, e qui si richiede forse lo sforzo maggiore, nella progettazione di percorsi formativi capaci di sviluppare negli allievi quelle *soft skills* così richieste dalle imprese. I contatti con i datori di lavoro evidenziano come queste competenze siano sempre tenute, più o meno consapevolmente, in grandissima considerazione nella scelta delle risorse umane da parte degli imprenditori. Del resto, anche la risposta degli intervistati alla domanda sugli strumenti che sono

risultati più efficaci per trovare occupazione evidenzia come la transizione al lavoro cominci, il più delle volte, da un contatto diretto tra le due parti. Il contatto su iniziativa del lavoratore è lo strumento più citato dagli occupati leFP (46% dei qualificati e 52% dei diplomati). Anche lo stage ha la sua importanza in questo senso, essendo un 'momento' in cui l'imprenditore può osservare non solo le competenze tecniche dello studente, ma anche il suo approccio al lavoro, all'ambiente, ai colleghi nonché le sue caratteristiche individuali.

Un'altra pista da percorrere, sempre nell'ottica di riduzione del mismatch, consiste nell'orientare l'offerta formativa degli enti verso le qualifiche più richieste dal mercato del lavoro e verso le esigenze dei mercati locali. Prima di tutto attraverso il processo che vede una chiara sequenza tra: analisi dei fabbisogni locali, attivazione di efficaci processi di 'curvatura' (declinazione dei contenuti formativi nazionali sulle specifiche esigenze territoriali) e conseguente indicazione agli enti di formazione, da parte delle Amministrazioni, delle figure su cui focalizzare l'offerta formativa, magari anche riservando bandi specifici alle figure localmente più richieste.

All'orientamento rivolto alle Istituzioni formative non può che corrispondere una speculare attività di orientamento all'utenza, così da indirizzare le scelte dei giovani verso i corsi che offrono maggiori prospettive lavorative. Bisogna che la scelta non si risolva nell'individuare la figura più accattivante ma si attui sulla base di un disegno ragionato del percorso formativo-lavorativo che ciascuno vuole seguire, tenendo conto delle possibili opzioni offerte dalla filiera lunga della formazione tecnico-professionale (leFP, IFTS, ITS).

Bisogna in ogni caso assicurare il rispetto dei Livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale, prevedendo, almeno per il sistema leFP, che riguarda giovani in diritto-dovere, un'offerta formativa completa (quarto anno e duale compresi) in tutte le Regioni. Per gli altri segmenti della filiera lunga (IFTS e ITS), il discorso è più complesso, poiché la dislocazione dell'offerta formativa trova giustificazione anche nell'esistenza di distretti produttivi e lavorativi locali. Sempre a proposito di LEP, gli sforzi vanno anche rivolti verso un ulteriore accrescimento della qualità dei percorsi formativi.

Questa direttrice può e deve assumere diverse forme. La prima mira a uniformare verso l'alto le prestazioni di tutti i VET provider, tramite un efficace gestione amministrativa delle Istituzioni formative, la formazione dei docenti e del personale, lo sviluppo, almeno per la leFP, di azioni di supporto all'apprendimento, soprattutto per i soggetti più deboli. La seconda deve invece

valorizzare lo strumento dell'alternanza quale modalità per far acquisire ai discenti non solo le competenze tecnico-professionali ma anche le competenze chiave necessarie al cittadino e al lavoratore. In questo senso la componente duale, che oggi caratterizza circa il 28% dei percorsi di leFP, potrebbe risultare particolarmente efficace, non soltanto per accrescere ulteriormente il numero degli occupati ma anche per velocizzare l'inserimento lavorativo del giovane, riducendo così sia il tempo di attesa necessario a trovare lavoro che l'intervallo necessario a rendere la risorsa umana operativa in un contesto di lavoro. Questo aspetto potrebbe migliorare anche il giudizio di quel 20% di qualificati che non ha rinvenuto coerenza tra la formazione e il lavoro che svolge e del 20% che ha riscontrato una coerenza parziale e di quegli imprenditori che lamentano l'insufficiente aderenza delle competenze possedute dalle risorse umane in ingresso in azienda rispetto a quelle necessarie nei processi produttivi.

C'è poi un tema importante sul quale è necessario riflettere: si tratta della possibile componibilità dei diversi segmenti della filiera lunga della formazione tecnico-professionale. È necessario arrivare a comprendere, una volta per tutte, se ciascuna componente (leFP, IFTS, ITS) debba limitarsi a rispondere in maniera autonoma a specifiche esigenze del mercato del lavoro o sia utile e praticabile l'attuazione di step progressivi di specializzazione, in quest'ultimo caso definendo le modalità attraverso le quali i diversi mattoni possano essere composti ed evitando così rischi di sovrapposizione, ad esempio fra i quarti anni di leFP e i percorsi IFTS. L'implementazione della filiera lunga implica la definizione di specifiche passerelle tra i diversi sistemi formativi che la compongono ma anche una piena correlazione tra le aree economiche e professionali che caratterizzano i Repertori nazionali delle filiere leFP, IFTS e ITS. Correlazione che, al pari del lavoro sulle passerelle di sistema, costituisce un requisito ineludibile per garantire a un diplomato leFP la possibilità di specializzarsi attraverso la formazione tecnica e chiudere il proprio percorso specialistico con il biennio ITS. Con lo stesso obiettivo, è inoltre necessario ricostruire il quadro dell'offerta territoriale delle singole filiere, per capire come si possa risolvere il dualismo tra una filiera lunga come opzione formativa disponibile a tutti i giovani del Paese e una filiera lunga agganciata e dipendente dalla domanda di professionalità dei territori dove la produzione si realizza.

È evidente che il superamento di queste criticità rappresenti un punto di svolta per le filiere professionalizzanti, poiché appare sempre più chiaro come i sistemi economico produttivi moderni, e l'Italia è tra questi, abbiano un crescente

bisogno di competenze specialistiche, a basso come ad alto livello. La capacità di affrontare la complessità di un mondo sempre più globalizzato sarà il terreno su cui giocheranno le sfide del futuro; in questo quadro, i Paesi occidentali sono chiamati a un profondo processo di rinnovamento nell'ottica di promuovere un'economia sostenibile. Accompagnare tali processi, congiuntamente a sistemi di produzione automatizzati e tecnologicamente evoluti, implica la capacità di generare competenze in grado di rispondere a fabbisogni complessi e in continua evoluzione. Data l'importanza che avranno tali sfide, la formazione professionale, nelle varie declinazioni che caratterizzano il sistema italiano, può e deve giocare il proprio ruolo, ponendosi a servizio di tali processi di mutamento.

Nota metodologica

L'indagine sugli esiti occupazionali e formativi dei percorsi di IeFP e IFTS si è sviluppata in due distinte linee, ma, poiché tali percorsi costituiscono (insieme ai percorsi ITS di competenza del Ministero dell'Istruzione e del merito) i segmenti che compongono la cosiddetta 'filiera lunga della formazione tecnico-professionale', risultava importante condurre una ricerca unica che permettesse di verificare l'efficacia dei percorsi rispetto alle loro finalità occupazionali.

La Linea A del progetto è stata dedicata agli allievi qualificati e diplomati nei corsi di Istruzione e Formazione professionale; la Linea B agli allievi che si sono specializzati nei corsi di formazione tecnica superiore.

Obiettivo generale dell'indagine era analizzare la situazione dei ragazzi formati in termini di inserimento stabile nel mercato del lavoro e/o eventuale rientro nel sistema educativo, la coerenza con il percorso formativo fruito, le tipologie contrattuali maggiormente rappresentate. Entrambe le linee del progetto hanno previsto la realizzazione di una rilevazione statistica, nel primo caso di tipo censuario, nel secondo di tipo campionario.

Di seguito sono presentate le principali caratteristiche delle rilevazioni e le scelte metodologiche effettuate per la loro realizzazione. Sono descritti anche gli aspetti operativi che hanno caratterizzato il processo di produzione dell'informazione statistica e le procedure adottate nella realizzazione della fase di campo. Nei paragrafi seguenti, dopo una breve descrizione delle popolazioni di riferimento delle indagini (e per la Linea A del disegno di campionamenti), sono inoltre illustrati i principali aspetti che hanno caratterizzato la fase di implementazione delle indagini e sono esplicitate le procedure adottate in fase di stima.

Principali caratteristiche dell'indagine e popolazione di riferimento

Linea A (qualificati e diplomati nei percorsi leFP)

La rilevazione rappresenta la IV edizione dell'Indagine sugli esiti formativi e occupazionali dei qualificati e diplomati nei percorsi leFP, le cui edizioni precedenti erano state realizzate nel 2011, 2013 e 2017. In base a quanto sperimentato nelle precedenti edizioni, la fase di campo è stata realizzata a tre anni dal termine dei percorsi, al fine di rilevare situazioni occupazionali maggiormente stabili.

Poiché i percorsi leFP possono prevedere sia il conseguimento di una qualifica dopo tre anni di studio sia il conseguimento di un diploma con la frequenza di un ulteriore anno, le popolazioni di riferimento sono suddivise considerando l'ammontare di qualificati e dei diplomati nell'anno formativo 2015-2016.

La popolazione di riferimento per i qualificati in tale anno formativo era costituita da un totale di 76.090 unità. La tabella A descrive la distribuzione dei qualificati per Regione.

Tabella A. Distribuzione per Regione dei qualificati leFP - a.f. 2015-2016

Regione	Qualificati leFP (v.a.)	Qualificati leFP (%)
Abruzzo	1.609	2.1
Basilicata	517	0.7
Bolzano	1.278	1.7
Calabria	90	0.1
Campania	7.371	9.7
Emilia-Romagna	7.554	9.9
Friuli-Venezia Giulia	1.236	1.6
Lazio	5.372	7.1
Liguria	1.239	1.6
Lombardia	14.811	19.5
Marche	2.638	3.5
Molise	554	0.7
Piemonte	7.146	9.4
Puglia	4.479	5.9
Sardegna	716	0.9
Sicilia	6.695	8.8
Toscana	4.057	5.3
Trento	1.396	1.8
Umbria	1.250	1.6
Valle D'Aosta	188	0.2
Veneto	5.894	7.7
Totale	76.090	100.0

Fonte: monitoraggio sull'leFP, realizzato dall'Inapp su dati forniti dalle Regioni

La popolazione di riferimento per i diplomati nell'anno formativo 2015-2016 era costituita da un totale di 11.212 unità (tabella B). Anche in questo caso, come negli IFTS, non in tutte le Regioni, nell'anno di interesse, si sono registrate persone diplomate nei percorsi leFP.

Tabella B. Distribuzione per Regione dei diplomati leFP - a.f. 2015-2016

Regione	Diplomati leFP (v.a.)	Diplomati leFP (%)
Bolzano	660	5.9
Calabria	511	4.6
Friuli-Venezia Giulia	152	1.4
Lombardia	6.987	62.3
Molise	235	2.1
Piemonte	304	2.7
Sicilia	927	8.3
Trento	757	6.8
Veneto	679	6.1
Totale	11.212	100.0

Fonte: monitoraggio sull'leFP, realizzato dall'Inapp su dati forniti dalle Regioni

Linea B (specializzati nei percorsi IFTS)

La rilevazione rappresenta la III edizione di un'indagine censuaria già realizzata nel 2012 e nel 2017. Questa nuova edizione coinvolge i giovani i cui corsi, programmati dalle Regioni presso cui tale offerta formativa è presente, si sono conclusi nel 2017.

La popolazione di riferimento dell'indagine è costituita dunque dagli specializzati nei percorsi IFTS nel 2017 e ammonta a 2.180 individui.

Come è possibile vedere dalla tabella C, non tutte le Regioni sono coperte, ossia non in tutte le Regioni sono erogati percorsi IFTS e, allo stesso tempo, la distribuzione degli specializzati è molto disomogenea, con un'elevata concentrazione in Lombardia e Emilia-Romagna.

Tabella C. Distribuzione della popolazione degli specializzati IFTS nel 2017, per Regione

Regione	Specializzati IFTS (v.a.)	Specializzati IFTS (%)
Emilia-Romagna	669	30.7
Friuli-Venezia Giulia	158	7.2
Lombardia	1.050	48.2
Marche	245	11.2
Toscana	58	2.7
Totale	2.180	100.0

Fonte: monitoraggio sull'leFP, realizzato dall'Inapp su dati forniti dalle Regioni

La banca dati contenente i nominativi degli individui da intervistare è stata predisposta dall'Inapp sulla base delle informazioni reperite dalle Regioni. L'indagine ha coinvolto tutte le unità appartenenti all'universo di riferimento.

Piano di campionamento (teorico) per l'indagine sugli esiti occupazionali e formativi dei percorsi leFP

L'indagine sugli esiti occupazionali e formativi degli ex partecipanti ai percorsi di leFP, a valere sull'intero territorio nazionale, è stata, come anticipato, di natura campionaria e ha previsto un piano di campionamento a due stadi: il primo stadio è rappresentato dalle strutture che erogano percorsi di leFP (enti di formazione e scuole in sussidiarietà integrativa e complementare); il secondo stadio è rappresentato dagli allievi che hanno conseguito una qualifica/diploma leFP nell'anno scolastico formativo (a.s.f.) 2015-2016.

La numerosità campionaria, derivante dal piano di campionamento e da vincoli di costo, per il primo stadio, è stata fissata a 163 scuole/enti per i qualificati e 33 scuole/enti per i diplomati. Per il secondo stadio, è stata fissata una dimensione teorica complessiva pari a 1.516 allievi qualificati e 324 diplomati, per una numerosità campionaria complessiva pari a 1.840 unità. Tale dimensione campionaria permette di produrre stime, sulle due popolazioni di qualificati e diplomati, a livello regionale, distinguendo il tipo di corso, ovvero se erogato da Istituzioni formative o da Istituzioni scolastiche in sussidiarietà (complementare o integrativa). La dimensione campionaria complessiva deriva da una allocazione del campione per Regione e tipo di corso che consente di produrre stime sulla probabilità che gli individui, a tre anni dal conseguimento del titolo, siano occupati.

Per quanto attiene all'implementazione del piano di campionamento, poiché in fase di disegno del campione non era disponibile l'elenco dei nominativi dei qualificati e diplomati, avvalendosi della società fornitrice di servizi per la realizzazione della fase di campo dell'indagine, è stata attivata una procedura atta alla costruzione del *sampling frame* di primo stadio, ossia l'elenco di strutture formative che hanno erogato percorsi di leFP di terzo e quarto anno nell'a.f. 2015-16. Successivamente, si è provveduto a estrarre il campione di primo stadio, ossia le 163 istituzioni, nel caso della rilevazione sui qualificati, e le 33 istituzioni, nel caso della rilevazione sui diplomati. A seguito di tale estrazione,

la società fornitrice di servizi per la realizzazione della fase di campo dell'indagine ha provveduto a:

- contattare le strutture formative presenti nell'elenco;
- verificare se ciascuna struttura avesse erogato percorsi di leFP nell'a.f. 2015-2016;
- reperire, da ciascuna di esse, l'elenco dei nominativi dei qualificati/diplomati nonché le informazioni utili al contatto successivo degli stessi (numero telefonico, indirizzo e-mail);
- predisporre una banca dati con tutti i nominativi dei qualificati/diplomati da utilizzare come *sampling frame* dei nominativi da intervistare.

1. Aspetti operativi e tecnica di intervista

Nel caso della sezione dell'indagine sugli esiti dei percorsi IFTS, la fase di campo è stata gestita attraverso un primo contatto nel quale è stata inviata una lettera di presentazione del progetto e di invito a partecipare alla rilevazione. Successivamente si è proceduto a contattare gli individui e a proporre la compilazione del questionario.

Nel caso della sezione dell'indagine sugli esiti dei percorsi leFP, l'attività sul campo è iniziata invece, in coerenza con quanto pianificato, con il contatto dei Centri di formazione e delle scuole campionati, finalizzato all'ottenimento dei nominativi e delle relative caratteristiche degli individui qualificati e diplomati nell'anno di interesse. Anche nel caso di questa rilevazione, comunque, il primo contatto con gli individui da intervistare è avvenuto tramite l'invio di una lettera di presentazione del progetto e l'invito a partecipare alla rilevazione.

Per limitare i costi del progetto e il disturbo statistico, soprattutto in ragione della lunghezza e della complessità del questionario somministrato, l'indagine è stata condotta con tecnica CATI (*Computer Assisted Telephonic Interviewing*).

2. Esito dell'indagine

Linea A (qualificati e diplomati nei percorsi leFP)

Come anticipato, nel caso dell'indagine campionaria, non disponendo in partenza della lista dei nominativi da cui estrarre il campione di giovani da intervistare, si è proceduto alla sua ricostruzione chiedendo, ai Centri di formazione e alle scuole estratte nel primo stadio, i dati sui qualificati e i diplomati, ovvero il dettaglio dei nominativi e le relative caratteristiche anagrafiche. Tale procedura ha evidenziato notevoli problemi legati all'indisponibilità, da parte dei

Centri e degli Istituti professionali, nel fornire le informazioni richieste. In alcuni casi vi è stato un esplicito diniego, in altri le informazioni fornite sono risultate incomplete e perciò non utilizzabili. Questo ha portato a dover necessariamente rivedere il disegno di campionamento originario e alla scelta obbligata di implementare un piano di campionamento non probabilistico.

In termini numerici, per ciò che riguarda gli elenchi dei qualificati ai percorsi leFP, si è pervenuti a una lista di 11.876 nominativi. Nel caso dei diplomati leFP, il numero di nominativi raccolti è stato pari a 1.248 unità.

Data l'esiguità dei numeri disponibili, si è deciso di contattare tutti i nominativi presenti sulle liste, cercando di massimizzare il tasso di risposta e accordando priorità al rispetto delle proporzioni regionali.

Come di consueto, i campioni di partenza hanno subito ulteriori cadute durante la fase di campo. Il campione effettivo, ovvero il numero di interviste complete, è stato quindi, pari a 2.497 unità, nel caso dei qualificati, e a 477 nel caso dei diplomati.

Al fine di correggere parte dell'autoselezione del campione effettivo e di rendere possibili analisi di tipo inferenziale, è stata implementata una procedura di stima che ha permesso di calcolare i pesi di riporto all'universo.

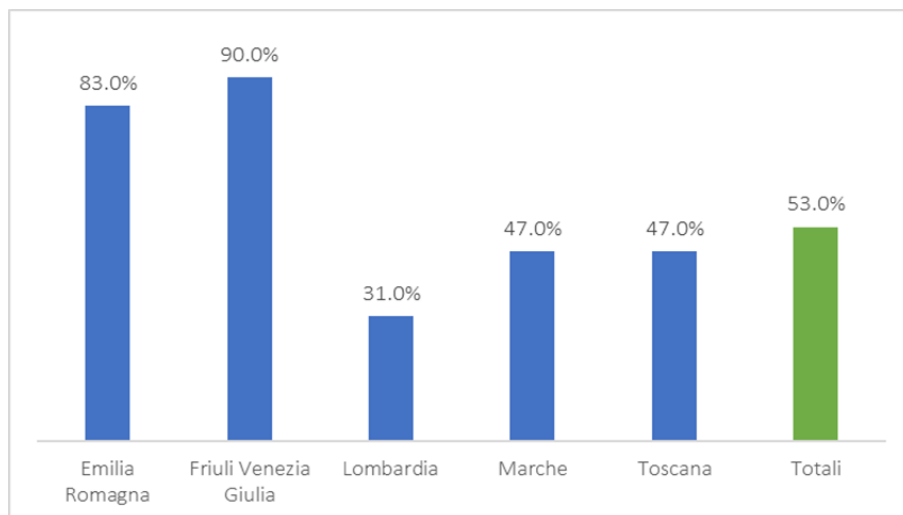
Di seguito, il dettaglio di quanto realizzato per costruire i pesi campionari. Va purtroppo notato che la composizione dei campioni, rispetto a quella della popolazione, non ha consentito di generare pesi che permettessero di produrre stime suddivise per genere.

Linea B (specializzati nei percorsi IFTS)

Nel caso dell'indagine censuaria (Linea A), è stato tentato il contatto a tutti i 2.180 nominativi appartenenti alla popolazione di riferimento. Come sempre in queste circostanze, non è stato possibile intervistare tutti i nominativi, in relazione a irreperibilità o esplicito rifiuto dell'interlocutore a partecipare all'indagine. Nello specifico, le interviste complete sono risultate 1.165 (ossia il 53% della popolazione di riferimento).

La figura A riporta grado di copertura per ciascuna Regione, ovvero la percentuale di interviste complete sul totale degli individui intervistabili.

Figura A. Percentuale degli specializzati intervistati sul totale degli specializzati IFTS, per Regione



Fonte: Inapp, III indagine sugli esiti occupazionali e formativi dei percorsi e di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS), 2020

Al fine di ridurre al massimo il rischio di autoselezione dei rispondenti legato alle mancate risposte, come sarà meglio esposto nei paragrafi successivi, è stata implementata una procedura di stima che ha permesso di calcolare dei correttori per il riporto all'universo.

Su un piano strettamente quantitativo, il numero di interviste previste per la Linea A che non sono state realizzate a causa di irreperibilità o rifiuto degli individui interessati è stato oggetto di corrispondenti interviste aggiuntive sulla Linea B.

3. La fase di stima

Nel caso della Linea A, sia a causa di *sampling frame* non pienamente soddisfacente, sia in ragione della impossibilità di intervistare tutti gli individui campionati (sempre per irreperibilità, indisponibilità, rifiuto ecc.), il campione di rispondenti presentava problemi di autoselezione e non permetteva di produrre stime dirette sulle variabili di interesse. Nel caso della Linea B, poiché, come detto, durante la fase di campo non è stato possibile contattare e intervistare tutti gli allievi, si sono riscontrati errori di copertura. Pertanto, si è proceduto, in

entrambi i casi, alla costruzione di correttori, ovvero di pesi campionari che permettessero il riporto all'universo.

Le tecniche per il trattamento delle mancate risposte totali, a valle del processo di raccolta dati, hanno richiesto la disponibilità di informazioni ausiliarie, concernenti i non rispondenti e le popolazioni complessive. Queste informazioni sono state desunte utilizzando i totali di alcune distribuzioni note di variabili ausiliarie, definite sull'intera popolazione. Le tecniche di correzione adottate si sono quindi basate sull'utilizzo di informazioni sulle popolazioni di riferimento, fornite dai Monitoraggi sulla IeFP e sul sistema IFTS, realizzati dall'Inapp su dati forniti dalle Regioni. La tecnica utilizzata è stata, in entrambi i casi, la calibrazione, ovvero l'adozione di metodi di ponderazione vincolata (Deville e Särndal 1992). Di seguito il dettaglio delle procedure adottate.

La procedura di calibrazione per i dati della Linea A (qualificati e diplomati nei percorsi IeFP)

Nel caso della Linea A (IeFP) è stata adottata la procedura di calibrazione, sia per il campione dei qualificati sia per il campione dei diplomati, a.f. 2015-2016.

La popolazione di riferimento per i qualificati era costituita da un totale di 76.090 unità, a fronte di un campione effettivo di 2.497 unità, distribuite su 21 Regioni, come indicato nella tabella D.

Tabella D. Distribuzione delle unità della popolazione e del campione dei qualificati IeFP e rispettivi tassi di sondaggio per Regione - a.f. 2015-2016

Regione	Unità nella popolazione	Unità nel campione	Tasso di sondaggio
Abruzzo	1.609	101	0,06
Basilicata	517	37	0,07
Bolzano	1.278	49	0,04
Calabria	90	5	0,06
Campania	7.371	85	0,01
Emilia-Romagna	7.554	336	0,04
Friuli-Venezia Giulia	1.236	58	0,05
Lazio	5.372	170	0,03
Liguria	1.239	56	0,05
Lombardia	14.811	464	0,03
Marche	2.638	101	0,04
Molise	554	11	0,02
Piemonte	7.146	204	0,03

Segue

segue Tabella D

Regione	Unità nella popolazione	Unità nel campione	Tasso di sondaggio
Puglia	4.479	103	0,02
Sardegna	716	33	0,05
Sicilia	6.695	238	0,04
Toscana	4.057	108	0,03
Trento	1.396	48	0,03
Umbria	1.250	69	0,06
Valle D'Aosta	188	22	0,12
Veneto	5.894	199	0,03
Totale	76.090	2.497	0,03

Fonte: monitoraggio sull'IeFP, realizzato dall'Inapp su dati forniti dalle Regioni

La popolazione di riferimento per i diplomati era costituita da un totale di 11.212 unità, a fronte di un campione effettivo di 477 unità, distribuite su 9 Regioni, come indicato nella tabella E.

Tabella E. Distribuzione delle unità della popolazione e del campione dei diplomati IeFP e rispettivi tassi di sondaggio per Regione - a.f. 2015-2016

Regione	Unità nella popolazione	Unità nel campione	Tasso di sondaggio
Bolzano	660	29	0,04
Calabria	511	21	0,04
Friuli-Venezia Giulia	152	8	0,05
Lombardia	6.987	265	0,04
Molise	235	11	0,05
Piemonte	304	30	0,10
Sicilia	927	45	0,05
Trento	757	30	0,04
Veneto	679	38	0,06
Totale	11.212	477	0,04

Fonte: monitoraggio sull'IeFP, realizzato dall'Inapp su dati forniti dalle Regioni

Pertanto, le informazioni utilizzate come variabili di calibrazione sono state: distribuzione marginale della variabile 'regione', distribuzione marginale della variabile 'tipologia di corso', e distribuzione concatenata di ripartizione geografica (con 3 modalità: Nord, Centro e Sud) e tipologia di corso (2 modalità:

Istituzioni formative e Istituzioni scolastiche in sussidiarietà complementare e integrativa), da cui segue lo schema di vincoli di calibrazione:

Schema 1. Informazione ausiliaria con nidificazione adottata nella procedura di calibrazione per i qualificati

Variabili marginali e nidificate	Modalità
Regione	21 Regioni
Tipologia di corso	1. Istituzioni formative 2. Istituzioni scolastiche sussidiarietà integrativa 3. Istituzioni scolastiche sussidiarietà complementare
Ripartizione geografica (3 modalità) x Tipologia di corso (2 modalità)	1. Nord x Istituzioni formative 2. Centro x Istituzioni formative 3. Sud x Istituzioni formative 4. Nord x sussidiarietà 5. Centro x sussidiarietà 6. Sud x sussidiarietà

Schema 2. Informazione ausiliaria con nidificazione adottata nella procedura di calibrazione per i diplomati

Variabili marginali	Modalità
Regione	9 Regioni
Tipologia di corso	1. Istituzioni formative 2. Istituzioni scolastiche sussidiarietà complementare

La procedura di calibrazione per i dati della Linea B (specializzati nei percorsi IFTS)

Anche nel caso della Linea B - IFTS la popolazione di partenza distribuita per Regione era la seguente:

Tabella F. Distribuzione della popolazione degli Istituiti IFTS 2017 per Regione e genere e degli specializzati IFTS per Regione

Regione	Istituiti		Sex Ratio istituiti	Totale istituiti	Totale specializzati
	Maschi	Femmine			
Emilia-Romagna	575	286	2,01	861	669
Friuli-Venezia Giulia	165	77	2,14	242	158
Lombardia	724	488	1,48	1212	1050
Marche	119	153	0,78	272	245
Toscana	24	47	0,51	71	58
Totale	1.607	1.051	1,53	2.658	2.180

Fonte: monitoraggio sull'IeFP, realizzato dall'Inapp su dati forniti dalle Regioni

La popolazione di interesse era costituita dagli allievi specializzati, ovvero coloro che avevano conseguito il titolo al momento dell'intervista. Non essendo nota anche la distribuzione per sesso della popolazione degli specializzati, attraverso il sex ratio degli iscritti (rapporto tra il numero di maschi e il numero di femmine di una popolazione) è stato approssimato il numero degli specializzati distribuiti per sesso, ipotizzando che la distribuzione di genere degli specializzati seguisse quella degli iscritti. Di conseguenza, la popolazione di riferimento per gli specializzati disaggregata per la variabile sesso è data da:

Tabella G. Distribuzione della popolazione degli specializzati IFTS per Regione e sesso. Anno 2017

Regione	Specializzati		Totale specializzati
	Maschi	Femmine	
Emilia-Romagna	447	222	669
Friuli-Venezia Giulia	108	50	158
Lombardia	627	423	1.050
Marche	107	138	245
Toscana	20	38	58
Totale	1.309	871	2.180

Fonte: monitoraggio sull'IeFP, realizzato dall'Inapp su dati forniti dalle Regioni

La popolazione di riferimento per gli specializzati è costituita da un totale di 2.180 unità, a fronte di un campione effettivo di 1.165 unità, distribuite su 5 Regioni come segue:

Tabella H. Distribuzione delle unità della popolazione e delle unità del campione degli specializzati IFTS 2017, per Regione

Regione	Unità nella popolazione	Unità nel campione
Emilia-Romagna	669	556
Friuli-Venezia Giulia	158	142
Lombardia	1050	324
Marche	245	116
Toscana	58	27
Totali	2.180	1.165

Fonte: monitoraggio sull'IeFP, realizzato dall'Inapp su dati forniti dalle Regioni

Le informazioni utilizzate come variabili di calibrazione concatenate sono state la Regione (con 5 modalità) e il sesso (2 modalità), da cui segue lo schema di vincoli di calibrazione:

Schema 3. Nidificazione delle informazioni ausiliarie nella procedura di calibrazione

Regione	Sesso	N. vincoli
5 modalità	1. Maschi	10
	2. Femmine	

Applicando lo stimatore calibrato, ampiamente utilizzato per la produzione di statistiche ufficiali, è stato possibile ottenere pesi campionari che, moltiplicati per le unità campionarie, hanno consentito di produrre stime sulla popolazione di riferimento.

Per entrambe le Linee di ricerca, le procedure di calibrazione sono state eseguite mediante le funzioni del pacchetto ReGenesees, per il software open-source R-project, realizzato da Istat.

Bibliografia

- AlmaDiploma (2023), *XVII Indagine. Esiti a distanza dei Diplomati. A uno e tre anni dal diploma. Rapporto 2023*, Bologna, Associazione AlmaDiploma
- Deville J.C., Särndal C.E. (1992), Calibration Estimators in Survey Sampling, *Journal of the American Statistical Association*, 87, n.418, pp.376-382
- Inapp (2017), *La leFP tra scelta vocazionale e seconda opportunità. XV Rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere a.f. 2015-2016*, Roma, Inapp
- Inapp, Carlini A., Crispolti E. (a cura di) (2020a), *Formarsi per il lavoro. Gli occupati dei percorsi IFTS e leFP*, Inapp Report n.14, Roma, Inapp
- Inapp, Crispolti E. (a cura di) (2022), *XIX Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in duale nella leFP a.f. 2019-2020*, Roma, Inapp
- Inapp, Crispolti E. (a cura di) (2021), *XVIII Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in Duale nella leFP a.f. 2018-19*, Roma, Inapp
- Inapp, Crispolti E., Penner F., Spigola C. (a cura di) (2020b), *Monitoraggio dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale e del Sistema duale nella leFP a.f. 2017-2018. XVII Rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto dovere*, Roma, Inapp
- Isfol, Marsilii E., Scalmato V. (a cura di) (2014), *Occupati dalla formazione. Seconda indagine nazionale sugli esiti occupazionali dei qualificati nei percorsi leFP*, Isfol Research Paper n.18, Roma, Isfol
- Istat (2020), *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali. Anno 2019*, Statistiche Report, 22 luglio, Roma, Istat

- Istat, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Inps, Inail, Anpal (2022), *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione. Il trimestre 2022*, Roma, Istat
<<https://bitly.ws/TYLv>>
- Unioncamere, Anpal (2021a), *Sistema Informativo Excelsior. Formazione professionale e lavoro. Gli sbocchi lavorativi per le qualifiche e i diplomi professionali nelle imprese. Indagine 2021*, Roma, Unioncamere
- Unioncamere, Anpal (2021b), *Sistema Informativo Excelsior. Le competenze green. Analisi della domanda di competenze legate alla green economy nelle imprese. Indagine 2021*, Roma, Unioncamere
- Zuccaro A. (a cura di) (2022), *Istituti Tecnici Superiori. Monitoraggio nazionale 2022*, Firenze, Indire

La transizione al lavoro dei giovani, l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e il ruolo potenzialmente agibile dai sistemi di formazione professionale costituiscono temi fondamentali per il nostro Paese. La definizione di una strategia mirata, orientata a una maggior integrazione tra filiere formative e il mercato del lavoro, potrà risultare decisiva per la gestione del periodo post pandemia e delle conseguenze economiche a essa connesse. Ciò a partire da alcune difficoltà, per così dire, storiche del mercato del lavoro italiano, ovvero difficoltà di accesso da parte dei giovani, precarietà e fragilità contrattuale, che si innervano poi in un periodo storico segnato dagli effetti prodotti dalla pandemia sull'economia e sui sistemi produttivi globali. L'insorgere di nuove professionalità, in sostituzione di altre sempre più residuali o in risposta a nuovi modelli organizzativi, di cui il lavoro da remoto è l'espressione più evidente, rappresenta uno dei temi che caratterizzeranno le dinamiche del mercato del lavoro nei prossimi anni. In questo quadro, così complesso, il rapporto di ricerca intende fornire agli stakeholder, pubblici e privati, evidenze empiriche ed elementi concreti utili a valutare l'efficacia delle due filiere formative in oggetto, dal punto di vista dell'impatto occupazionale, ma anche per quel che concerne l'esperienza formativa nella sua globalità.

