



# **RAPPORTO ISFOL 2012**

## **LE COMPETENZE PER L'OCCUPAZIONE E LA CRESCITA**

### **Sintesi**

Presentata dal Direttore Generale dell'ISFOL Aviana Bulgarelli  
giovedì 28 giugno 2012 alla Camera dei Deputati

L'ISFOL, ente nazionale di ricerca, opera nel campo della formazione, delle politiche sociali e del lavoro al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale e allo sviluppo locale ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'ISFOL svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione e informazione fornendo un supporto tecnico-scientifico al Parlamento, al Ministero del Lavoro e ad altri Dicasteri, alle Regioni, agli Enti locali ed alle Istituzioni sulle politiche e sui sistemi della formazione ed apprendimento lungo tutto l'arco della vita, del mercato del lavoro e dell'inclusione sociale. Fa parte del Sistema Statistico Nazionale, e collabora con le Istituzioni comunitarie. Svolge inoltre il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo, è Agenzia nazionale Lifelong Learning Programme - Programma settoriale Leonardo da Vinci.

Commissario Straordinario: Matilde Mancini  
Direttore Generale: Aviana Bulgarelli

Riferimenti  
Corso d'Italia, 33  
00198 Roma  
Tel. + 39 06854471  
Web: [www.isfol.it](http://www.isfol.it)

Testo chiuso il: 25 giugno 2012

Copyright (C) [2012] [ISFOL]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Condividi allo stesso modo 3.0 Italia License.  
(<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/it/>)

La versione digitale del testo è disponibile sul sito [www.isfol.it](http://www.isfol.it)

*Signor Presidente della Camera dei Deputati, Signora Ministro Fornero, Signor Ministro Profumo, Signori Assessori Rossoni e Simoncini, Autorità, Signore e Signori,*

l'ISFOL presenta oggi il suo Rapporto annuale sulle competenze per la crescita e lo sviluppo.

I lavori riportano l'attività di ricerca dell'ISFOL e sono basati sui dati prodotti dall'Istituto e su elaborazioni e analisi specifiche che hanno utilizzato il patrimonio informativo prodotto dalla statistica ufficiale nazionale e dai dati diffusi da istituzioni comunitarie e da organismi internazionali.

La presentazione del Rapporto annuale vuole essere l'occasione per fornire il contributo dell'ISFOL alla lettura di una realtà complessa e in evoluzione, qual è la formazione e l'utilizzo delle competenze degli individui e dei lavoratori in un contesto di cambiamenti strutturali della domanda di lavoro e di fabbisogni professionali.

Il *focus* di questo Rapporto annuale risiede nella convinzione che una lettura strutturale del profilo e della dinamica delle competenze e del capitale umano possa supportare lo sviluppo e la crescita.



## CAPITALE UMANO E SVILUPPO

Capitale umano e competenze sono risorse chiave di crescita economica, grazie agli effetti che producono sia sull'incremento della produttività, sia attraverso la capacità delle persone e delle imprese di adottare e stimolare nuove tecnologie, nuovi prodotti, servizi e innovazione. Le persone dotate di buone e aggiornate competenze hanno maggiori probabilità di avere e mantenere il lavoro e di disporre di retribuzioni più elevate. Viceversa, carenza e obsolescenza di competenze e *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro provocano spreco di risorse, di talenti e riducono il potenziale di competitività e di crescita. Le persone senza qualificazione rischiano l'esclusione sociale ed economica.

L'ampliamento del patrimonio di saperi e abilità cognitive, tanto individuali che collettivi, e l'aggiornamento costante delle conoscenze e competenze tecniche, scientifiche e trasversali (ICT, *problem solving*, lavoro in team, comunicazione in più lingue, ecc.) rappresentano sia un fattore cruciale per i processi produttivi, sia un elemento decisivo per la condivisione dei valori fondanti della collettività.

Da un lato, la spinta alla specializzazione dei saperi e l'accrescimento delle competenze specifiche inserite nel processo produttivo generano un effetto sulla produttività, aumentando l'efficienza dell'utilizzo dei fattori e accompagnando e anticipando lo sviluppo tecnologico e l'innovazione. Dall'altro, un incremento sostenuto e continuo dei livelli di istruzione e di acquisizione di competenze cognitive elevate produce rendimenti diffusi in termini di coesione e di condivisione di valori, di maggiore capacità degli individui di effettuare scelte economiche intelligenti ed efficienti, di accesso a comportamenti di consumo maturi, favorendo il progresso sociale e il benessere delle popolazioni.

Il legame tra accumulazione di conoscenza e sviluppo economico e sociale non è tuttavia un mero processo meccanico, ma agisce secondo una griglia di relazioni causali più ampia. Le condizioni dei diversi contesti di riferimento possono rendere inefficiente il ruolo delle competenze nel favorire la crescita, generando distorsioni marcate nell'utilizzo del capitale umano e nel suo rendimento, sia per i lavoratori che per le imprese. Un mercato del lavoro dove non vi sia equilibrio, sia in termini di quantità che di remunerazione, tra competenze offerte e competenze domandate genera un utilizzo non ottimale del capitale umano accumulato e può dar luogo a sacche di inefficienza che frenano la crescita e lo sviluppo. Così come un mix inadeguato di competenze generali e di competenze specifiche può dar luogo a rendimenti non ottimali dell'investimento in istruzione e a *mismatch*. Su questi assunti si è mosso il Governo italiano così come la Commissione europea e l'OECD.

Nel quadro del piano di riforma in materia di mercato del lavoro, l'obiettivo di promuovere l'occupazione viene perseguito con un'ampia attenzione ai temi dell'apprendimento e della costruzione delle competenze, in linea con le indicazioni

da tempo maturate nel contesto europeo. L'apprendistato, l'apprendimento permanente, lo sviluppo, la validazione e la certificazione delle competenze, la qualità dei sistemi di apprendimento e l'efficacia dei dispositivi che facilitano l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro e di competenze sono temi a cui viene data grande rilevanza.

Il Decreto Sviluppo, inoltre, prevede un incentivo per favorire assunzioni di lavoratori altamente qualificati, con forme contrattuali stabili, al fine di promuovere l'innovazione e gli investimenti in ricerca e sviluppo da parte del sistema produttivo. Dando carattere sistemico e permanente a tale misura, il Governo conferma, nella proposta normativa, il peso elevato che le competenze qualificate della forza lavoro hanno nell'avvio della ripresa economica e nel sostegno alle dinamiche di sviluppo.

Queste tipologie di *policy* sono presenti nella maggioranza dei Paesi europei, nel quadro di una condivisione collettiva sulle finalità e sulle strade da percorrere per una crescita sostenibile e inclusiva. Europa 2020 (*New Skills and Jobs* e il recente *Employment Package*) e la OECD *Skills Strategy* forniscono *benchmark* e stimoli alla loro realizzazione.

Nel Rapporto ISFOL presentato oggi il tema delle competenze viene declinato in modo da rendere conto dell'evoluzione, del ruolo e degli effetti delle competenze: dalla domanda di professioni e *skills*, all'offerta di competenze sul mercato del lavoro, dai luoghi dell'apprendimento alle politiche e strumenti per lo sviluppo del capitale umano.

## LA DOMANDA DI COMPETENZE IN ITALIA E IN EUROPA

Il processo secondo cui le professioni ad alta intensità di conoscenze e competenze tendono a crescere nel medio-lungo periodo, sostituendo progressivamente i lavori legati a compiti routinari sostituibili da procedure informatizzate, prosegue in Europa nonostante il rallentamento dell'occupazione dovuto dalla crisi economica. Si tratta di un processo strutturale, che accompagna e spesso anticipa il progresso tecnologico, l'aumento della produttività dei fattori e la localizzazione nei Paesi emergenti di filiere di produzione *labour-intensive*.

Le previsioni diffuse dal CEDEFOP nel marzo 2012 per il totale dei Paesi comunitari indicano, in continuità con un processo rilevato da oltre 20 anni, una ulteriore robusta crescita delle opportunità di lavoro verso professioni caratterizzate da elevate competenze. Parallelamente si segnala una crescita sostenuta delle professioni elementari non rimpiazzabili dall'innovazione tecnologica: il calo della domanda di mansioni di natura ripetitiva, sostituite progressivamente dalle tecnologie, farà emergere ulteriormente nei prossimi anni le professioni caratterizzate da compiti non sostituibili. Proseguirà pertanto una tendenza verso la polarizzazione tra professioni ad alto valore aggiunto da un lato, e di basso livello dall'altro.

Questa tendenza strutturale si è solo in parte confermata anche nell'ultimo quadriennio di recessione, che mostra per l'Unione europea un aumento pari al 2% delle professioni qualificate (identificate dai primi due grandi gruppi della classificazione ISCO), ma anche una flessione dell'1,3% delle occupazioni elementari e una sostanziale stabilità delle professioni intermedie, tra le quali le sole professioni tecniche hanno subito un decremento del 6% circa. In Germania il numero di occupati con professioni qualificate è aumentato in ragione del 4,3%, in Francia del 2,8%, nel Regno Unito del 4%.

Lo scenario nel nostro Paese si allontana dalla media comunitaria: le previsioni dell'ISFOL mostrano in Italia una stagnazione della crescita delle professioni ad elevata specializzazione ed un incremento delle professioni elementari. Le evidenze registrate negli ultimi cinque anni mostrano inoltre una tendenza contraria rispetto a quanto osservato nei maggiori Paesi europei, riportando una flessione pari all'1,8% delle professioni qualificate, un aumento dell'1,1% delle professioni elementari e una stabilità delle professioni intermedie, dove le professioni tecniche hanno però subito una diminuzione di 22 punti percentuali, a fronte di un aumento del 13% della Francia e della sostanziale stabilità del dato tedesco.

Il nostro Paese presenta quindi una serie di elementi molto critici rispetto alla ripresa di un percorso di crescita. Mentre la recessione sembra aver acuito un processo di rinnovamento del sistema produttivo europeo verso produzioni, servizi e occupazioni ad alta intensità di conoscenze e competenze, cioè ad alto valore aggiunto, l'Italia ha fatto il contrario, ha disinvestito nei lavori ad alta specializzazione e tecnici incrementando invece l'occupazione nelle professioni elementari. La spiccata asimmetria dimensionale del nostro tessuto produttivo frena la dinamica di una domanda di competenze in grado di affiancare adeguatamente il processo di innovazione tecnologica e l'aumento dei livelli medi di competitività del sistema. La tendenza a competere sui costi piuttosto che sull'efficienza rischia di innescare un meccanismo che deprime produttività e innovazione, disincentivando inoltre l'accumulazione di capitale umano e limitando la tendenza alla crescita del capitale umano. Dal 1998 la produttività del lavoro è cresciuta infatti di poco più di 4 punti percentuali, a fronte di un incremento medio comunitario pari al 15,7%.

Anche il disallineamento tra domanda e offerta di competenze è in Italia più elevato rispetto ad altri Paesi e il fenomeno del sottoinquadramento caratterizza i livelli più istruiti della forza lavoro, specialmente la componente giovanile nella fase di ingresso nell'occupazione. Parallelamente, il livello delle competenze della forza lavoro qualificata risulta strutturalmente inferiore rispetto ai maggiori Paesi europei: oltre ad avere una quota di professioni ad elevata specializzazione tra le più basse nel confronto continentale - superiore solo ad Austria e Portogallo - la base occupazionale con i livelli professionali più elevati è composta per poco più della metà, 53,6%, da lavoratori con istruzione terziaria, a fronte del 70,6% della media comunitaria, del 72% della Germania e del 71% della Francia. La dinamica registrata nel periodo 2007-2011 evidenzia come in Italia ad un incremento di occupati con istruzione terziaria, di poco superiore alla media europea, non sia

corrisposto un aumento delle professioni *high-skill*, che risultano invece diminuite con un tasso di variazione negativo terzo solo a quelle di Grecia e Irlanda. Un simile scenario rivela una distorsione sensibile nell'allocazione delle competenze nel nostro Paese, dove l'incremento di laureati non viene assorbito in misura sufficiente dall'aumento delle professioni ad elevata specializzazione, tradizionalmente composte da occupati con istruzione terziaria.

Come le occupazioni per professioni costituiscono una *proxy* del livello di competenze necessarie per esercitarle, analogamente manca ancora una tassonomia internazionale per misurare direttamente a livello comparativo le competenze chiave e specialistiche richieste e agite in ogni professione. In attesa della realizzazione di ESCO, la futura tassonomia europea che coniugherà occupazioni, competenze e qualificazioni, a cui l'ISFOL partecipa, e dei risultati di PIAAC che misura le competenze cognitive degli adulti (anch'essa condotta dall'ISFOL per OECD), si sono rilevate le *skills* agite dai lavoratori secondo il modello consolidato negli USA. In conclusione emerge come, trasversalmente alle professioni del terzo millennio in Italia, le *skills* richieste dalle imprese e agite dai lavoratori si concentrino sulle capacità di *problem solving*, nelle competenze di tipo cognitivo e alfanumerico e in quelle relazionali e di comunicazione con gli altri. Se nelle professioni ad alto valore aggiunto particolarmente importanti risultano essere le competenze di *problem solving* e le capacità di acquisire e controllare le informazioni per far fronte ai cambiamenti e alle innovazioni (competenze cognitive), queste stesse competenze non risultano marginali anche per le occupazioni elementari dove prevalgono tuttavia le capacità relazionali (si pensi ai lavori di cura). Le *skills* richieste e agite nelle occupazioni elementari spiegano in parte il crescere della domanda per personale con livelli di istruzione intermedia.

## L'OFFERTA DI COMPETENZE: LA SCOLARIZZAZIONE DELLA FORZA LAVORO

In uno scenario che dovrà tendere all'aumento delle misure a supporto della ripresa, l'incremento del capitale umano, quale fattore decisivo per una crescita accompagnata da un robusto incremento dell'efficienza dei processi produttivi, appare decisivo.

Nel corso degli ultimi anni le *policy* europee per la formazione e per l'istruzione hanno operato un progressivo cambiamento di rotta, spostando l'attenzione dai livelli di istruzione intesi come espressione di un *input* formativo articolato in varie discipline, all'*outcome* dei percorsi di apprendimento e cioè al bagaglio di competenze in possesso degli individui, quale fattore produttivo e motore dello sviluppo: le competenze - come suggerisce l'OECD - sono divenute la moneta corrente del 21esimo secolo.

In assenza di dati comparativi a livello internazionale, il livello di istruzione continua ad essere una *proxy* per identificare il livello di competenze acquisite nella fase

iniziale di vita della popolazione e la loro relazione con il mercato del lavoro. L'istruzione si dimostra un fattore decisivo sia nella fase di ricerca di un'occupazione che in quella del mantenimento del posto di lavoro. Il possesso di un titolo di studio elevato è un elemento premiante nel mercato del lavoro in termini di maggiore occupabilità e di più elevati rendimenti retributivi. Anche una lettura congiunturale evidenzia come la recente crisi economica abbia colpito in misura differente individui con diversi livelli di scolarizzazione, mostrando un rischio di perdita del posto di lavoro più basso per il segmento più istruito della forza lavoro.

Tra il 2007 ed il 2010 il numero di occupati è diminuito di circa 350 mila unità, con una corrispondente flessione del tasso di occupazione della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) pari a 1,8 punti percentuali, dal 58,7% del 2007 al 56,8% del 2010, valore sostanzialmente confermato nel 2011 (56,9%). Il saldo negativo è tuttavia frutto di una dinamica variamente articolata rispetto al livello di istruzione: nel periodo considerato si registra un aumento pari a 500 mila unità del numero di occupati con un titolo di studio medio-alto (diploma di scuola secondaria superiore o titolo universitario), a fronte di una diminuzione di 850 mila unità per le persone che hanno conseguito al massimo la licenza media o un diploma triennale. Il vantaggio relativo del livello di scolarizzazione si registra, seppure con diversa intensità, per tutte le fasce di età, a conferma che l'impatto dell'istruzione sui livelli di occupabilità ha un carattere sistematico.

Ciononostante, il livello di istruzione nel nostro Paese ha agito in misura inferiore rispetto alla media comunitaria nel mantenere i livelli di occupabilità: tra il 2007 e il 2011 gli occupati con istruzione terziaria sono aumentati in ragione del 10% in Italia, a fronte del 14% nella media dei 27 Paesi comunitari, del 17,8% in Germania e del 13,4% in Francia.

L'analisi della disoccupazione conferma il vantaggio relativo dato dall'investimento in istruzione nell'attenuare il rischio di inoccupazione e disoccupazione. In termini assoluti, tra il 2007 e il 2010, il numero delle persone in cerca di occupazione è aumentato di 596 mila unità, con una variazione del 40% circa. La penalizzazione nelle quote di disoccupazione ha colpito maggiormente le persone con titoli di studio più bassi, licenza elementare e media, non solo in termini assoluti, ma soprattutto per l'incremento dei differenziali rispetto ai diplomati e ai laureati, che hanno visto salire il livello della disoccupazione, ma con incrementi meno significativi rispetto a quelli registrati dalle persone meno istruite. Nel 2011 il tasso di disoccupazione degli individui poco scolarizzati si attesta su livelli doppi rispetto a quelli registrati per coloro che possiedono un titolo universitario: l'indicatore riferito ai laureati è pari al 5,4%, mentre per i diplomati è superiore di 2,5 punti percentuali e raggiunge un valore del 10,4% per chi possiede la licenza media.

Anche in questo caso il confronto comunitario evidenzia per l'Italia un vantaggio relativo dell'istruzione inferiore rispetto ad altri Paesi: il tasso di disoccupazione dei laureati è aumentato in Italia dell'1% tra il 2007 e il 2011, in Germania è diminuito dell'1,4% e in Francia è rimasto sostanzialmente stabile.

L'investimento in formazione rappresenta inoltre un fattore determinante del profilo della mobilità nel mercato del lavoro e garantisce un'elevata probabilità di ingresso nell'occupazione. Tra i disoccupati in possesso della sola licenza media meno di un quarto ha trovato lavoro nell'arco di 12 mesi; per i diplomati la quota di successo cresce al 28% e per i laureati al 34,4%. Il vantaggio relativo del titolo terziario aumenta considerando la fascia di età più giovane, dove i laureati in cerca di occupazione mostrano una probabilità di ingresso al lavoro (40,1%) nettamente più favorevole rispetto a quella dei disoccupati in età più matura (30,2%). La capacità dell'investimento in istruzione nell'aumentare le opportunità di ingresso nell'occupazione è più marcata sulle fasce di età più basse e perde di efficacia col progressivo permanere nel mondo del lavoro. Tale fenomeno conferma un profilo particolare del sistema di istruzione e formazione professionale del nostro Paese, secondo cui alla scarsa propensione di una quota significativa di persone e imprese all'aggiornamento delle competenze, corrisponde un processo compensativo di apprendimento sul lavoro.

L'analisi dinamica riferita alla fase recessiva dell'ultimo quadriennio evidenzia come la crisi economica abbia colpito principalmente gli occupati con contratti non standard e in particolare i giovani, tra i quali la quota di lavoratori temporanei è particolarmente elevata. Alla contrazione del numero di nuove assunzioni si è accompagnata una sensibile riduzione delle trasformazioni dei contratti atipici in lavoro stabile. La quota di giovani che da un rapporto di lavoro dipendente a termine sono passati ad un contratto a tempo indeterminato è passata dal 26% registrata nel 2007, al 22,2% nel 2010, con una contrazione di quasi 4 punti percentuali. Livelli di criticità più elevati mostrano i contratti atipici di lavoro autonomo, contratti a progetto e collaborazioni occasionali, il cui tasso di transizione verso contratti di lavoro dipendente è diminuito di oltre 11 punti percentuali. L'analisi secondo il titolo di studio evidenzia come la fase recessiva abbia operato in modo da livellare le probabilità di stabilizzazione del lavoro anche per i più istruiti. Il titolo di studio sembra tuttavia offrire garanzie maggiori nel medio-lungo periodo e in termini di tutela dal rischio di disoccupazione: le stime relative alle probabilità di uscita dall'occupazione per gli anni dal 2007 al 2010 mostrano come a titoli di studio più bassi corrispondano rischi di uscita dall'occupazione più alti, con i laureati che, per l'intero periodo di osservazione, registrano basse probabilità di perdere il lavoro.

Oltre al titolo di studio è il possesso di competenze chiave, quali quelle informatiche e di conoscenza della lingua inglese, spendibili in modo trasversale sul mercato del lavoro, a determinare un vantaggio relativo sia nel favorire l'ingresso nell'occupazione che nel transitare verso il lavoro stabile. Tale elemento suggerisce che strumenti di flessibilità in entrata possano rappresentare un ponte verso una buona occupazione se accompagnati da *skills* di carattere trasversale. I dati ricavati dall'indagine PLUS dell'ISFOL mostrano che i tassi di transizione dal lavoro atipico verso il lavoro standard sono più alti per chi è in possesso di competenze chiave più elevate. Parallelamente la probabilità di transitare dal lavoro atipico verso la disoccupazione è più elevata per i lavoratori con basso livello di competenze.

## IL RENDIMENTO DEL CAPITALE UMANO

Nei Paesi OECD i redditi associati al titolo di studio universitario sono generalmente elevati e in molti casi le retribuzioni dei lavoratori con istruzione terziaria superano del 50% quelli dei lavoratori con istruzione secondaria. Nella media OECD, il premio salariale associato all'istruzione terziaria tende inoltre a crescere con la domanda: tra il 1999 ed il 2009 la percentuale di individui tra 25 e 64 anni con un titolo di studio universitario è passata dal 21% al 30% e nel medesimo periodo i relativi premi retributivi, rispetto agli occupati con istruzione secondaria, sono cresciuti di 6 punti percentuali.

Le evidenze a livello internazionale mostrano che la spinta alla crescita dei premi salariali legati all'istruzione terziaria è saldamente legata allo sviluppo tecnologico, che genera un aumento della domanda di lavoro qualificato. Una simile dinamica ha caratterizzato negli anni duemila molte realtà europee, permettendo l'avvio di un volano di crescita legato al parallelo incremento della domanda di capitale umano e del livello di istruzione della forza lavoro.

Tale processo appare assai meno dinamico nel nostro Paese, dove il sistema produttivo non assorbe in misura sufficiente l'aumento del pur basso numero di laureati, deprimendo la dinamica dei premi retributivi associati ad un maggiore livello di istruzione.

In Italia il reddito da lavoro dei laureati, registrato nel 2010, superava quello dei diplomati in ragione del 36,2%, contro il 48,3% della media europea. Il premio salariale associato all'educazione terziaria è inoltre diminuito nel nostro Paese di quasi 10 punti percentuali dal 2005, a fronte di una diminuzione della media europea di 4 punti e di un aumento superiore al 10% della Germania.

La pur debole dinamica dei premi salariali degli occupati con titolo di studio terziario si riscontra mediamente per i laureati in tutte le discipline. I dati relativi ai redditi del 2010 confermano tuttavia il maggiore rendimento delle discipline scientifiche: limitatamente al solo lavoro dipendente, i laureati in ingegneria e in medicina percepiscono un reddito superiore al 10% rispetto alla media, mentre le lauree in discipline umanistiche e sociali e i laureati in lingue rendono oltre il 10% in meno rispetto alla media. Tra i diplomi di scuola secondaria superiore il rendimento più elevato si riscontra per gli istituti tecnici, che garantiscono un reddito mediamente superiore rispetto ai licei e agli istituti professionali. Un'articolazione molto simile tra le discipline si riscontra anche per il rendimento misurato in termini di occupabilità. La carenza di discipline tecniche e scientifiche caratterizza ancora il nostro Paese in modo strutturale.

La classe compresa tra 25 e 34 anni appare quella maggiormente penalizzata in termini di basso rendimento del titolo di studio universitario, mentre emerge che le

persone dai 55 ai 64 anni presentano guadagni relativi più elevati. Il dato riflette numerosi elementi non necessariamente legati al livello di istruzione, tra i quali la correlazione del reddito con l'esperienza lavorativa. Tra i Paesi OECD l'Italia si caratterizza per una elevata distanza tra le retribuzioni medie della componente più giovane e di quella più anziana, ad indicare che la progressione salariale è determinata in buona parte dall'anzianità lavorativa, ed in misura minore dal livello di scolarizzazione, elemento che contribuisce a disincentivare l'investimento in istruzione dei giovani.

Ne consegue un progressivo disallineamento tra offerta e domanda di capitale umano, una bassa remunerazione dell'istruzione e un aumento del fenomeno del sottoinquadramento, che colpisce in misura maggiore la componente giovanile e più istruita dell'occupazione. Nel 2010 risultavano sottoinquadrate il 49,2% dei lavoratori laureati e il 26,3% dei diplomati. La componente femminile più scolarizzata si conferma quella maggiormente penalizzata con il 54,6% delle lavoratrici in possesso di istruzione terziaria che svolgono un lavoro che richiede un titolo di studio più basso. Quote più elevate di lavoratori sottoinquadrate si registrano tra gli occupati con contratti atipici: tra i laureati risultano sottoinquadrate oltre il 54% dei lavoratori temporanei e dei collaboratori, a fronte del 30% degli occupati dipendenti a tempo indeterminato.

Tra i fattori che determinano *mismatch* tra domanda e offerta di competenze si è dibattuto a lungo sulla presenza nel nostro Paese di un sistema di intermediazione poco maturo, che trova nella componente parental-amicale il principale canale di incontro fra domanda e offerta di lavoro. Il 31% degli occupati, e il 40% tra i giovani, nel 2010 ha trovato il proprio lavoro tramite amici, parenti o conoscenti, mentre solo il 10% ha utilizzato un canale formale pubblico o privato. Ciò comporta non solo inefficienza nei meccanismi di allocazione e spreco di talenti, ma anche inerzia nei percorsi di mobilità sociale. In Italia, la famiglia è un luogo fondamentale di creazione e allocazione di capitale umano. Quindi una fonte di variabilità del rendimento dell'istruzione è riconducibile al profilo della famiglia di origine. Tra gli occupati in posizioni apicali (legislatori, dirigenti e imprenditori) il minore rendimento della mobilità ascendente è particolarmente evidente: chi proviene da una famiglia con almeno un genitore al vertice della tassonomia professionale guadagna circa il 30% in più rispetto a chi, al contrario, aveva un *background* familiare più modesto.

## L'INDAGINE PIAAC SULLE COMPETENZE DEGLI ADULTI

Una declinazione del capitale umano degli individui attiene alle competenze possedute e agite nella vita e nel lavoro. L'ISFOL conduce l'indagine PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*), come referente nazionale del progetto di iniziativa dell'OECD. Le informazioni prodotte dall'indagine permettono di misurare, e di comparare a livello internazionale, la dimensione delle *foundation skills* trasversali rispetto al titolo di studio formale acquisito, consentendo analisi sulla dinamica delle competenze lungo l'arco della vita, sui meccanismi di acquisizione e deterioramento dei saperi agiti, eventi che si verificano in fasi diverse da quelle in cui gli individui hanno conseguito il proprio titolo di studio. La rilevazione permette di misurare ciò che gli individui apprendono sul lavoro e nel corso della propria vita, o di rilevare le competenze perdute nel corso degli anni.

I dati permettono inoltre di misurare l'aumento delle competenze delle coorti più giovani e il processo di obsolescenza delle competenze nella popolazione matura. Il tema della relazione tra competenze ed età è particolarmente delicato in un Paese come l'Italia, caratterizzato dal un rapido processo di invecchiamento della popolazione.

L'indagine rileva inoltre una misura indiretta delle competenze agite sul lavoro secondo il *job requirement approach* e una serie di misure dirette sulle competenze informatiche, e sulle competenze cognitive di base, tramite test di *literacy*, *numeracy*, *reading components*.

I primi dati prodotti dalla rilevazione pilota hanno confermato una forte correlazione tra il possesso di competenze di base e lo status occupazionale, il rischio di essere esposti a svantaggi economici e sociali, il livello del reddito da lavoro, la probabilità di disoccupazione e l'insorgenza di problemi di salute. Possedere un basso livello di competenze comporta svantaggi non solo in ambito lavorativo, ma più in generale sulla partecipazione attiva alla vita sociale: sebbene meramente esplorativi, i primi risultati mostrano come le persone con basso livello di competenze siano maggiormente esposti alla probabilità di avere scarsa fiducia negli altri, ad una minore propensione al cambiamento e all'innovazione e scarsa partecipazione alla vita politica.

## FORMARE COMPETENZE: I LUOGHI E I TEMPI DELL'APPRENDIMENTO

I sistemi di formazione delle competenze stanno attraversando, in tutti i Paesi comunitari, un processo di cambiamento i cui tratti fondamentali possono essere riassunti in due paradigmi che descrivono i principali passaggi evolutivi degli ultimi anni. Il primo è rappresentato dal superamento della demarcazione dei luoghi dell'apprendimento, che vede sempre più affermarsi - accanto alle scuole, ai centri di formazione e alle università - il ruolo chiave delle organizzazioni produttive nella generazione di nuove competenze sia specialistiche, che trasversali. Il secondo paradigma riguarda i tempi dell'apprendimento e attiene al superamento delle tradizionali fasi dell'acquisizione di conoscenza, concentrate generalmente nelle età più giovani e precedenti l'ingresso nel mondo del lavoro.

L'acquisizione di competenze, il loro aggiornamento, ampliamento e incremento impongono una prospettiva di apprendimento permanente (*lifelong learning*), di integrare lavoro, istruzione e formazione, di bilanciare *skills* generali e specifiche in un processo continuo di sviluppo del capitale umano. I tempi dell'apprendimento perdono, dunque, la loro classica sequenzialità e si dispongono in un ordine più articolato nelle fasi di vita degli individui. Al tempo stesso i luoghi dell'apprendimento spaziano da quelli tradizionali e formali dell'istruzione e formazione iniziale ai luoghi di lavoro fino a comprendere le esperienze di apprendimento multiformi che scaturiscono dalla partecipazione alla vita sociale e all'utilizzo della comunicazione digitale.

I *benchmark* stabiliti nella Strategia di Europa 2020 e la priorità data alla *Flagship Initiative New Skills and Jobs* si inseriscono in questo solco di cambio paradigmatico definendo obiettivi sia per la formazione iniziale che per quella continua e delineando misure di *policy* cui convergere (dallo sviluppo dell'apprendimento permanente con un *focus* sui contesti lavorativi, alla certificazione delle competenze). Il nostro Paese partecipa a questo percorso, ma presenta ancora rilevanti ritardi nella formazione delle competenze di giovani e adulti. I tassi di dispersione scolastica nelle fasce giovanili, il basso tasso di partecipazione degli adulti alle attività formative e il divario con l'Europa riguardo il livello delle competenze funzionali dei giovani in uscita dall'obbligo formativo, presentano ancora forti criticità che espongono le persone, soprattutto i giovani, a rischio di esclusione.

Infatti, seppure in costante diminuzione nell'ultimo decennio, quasi un giovane italiano su cinque, nella classe di età compresa tra 18 e 24 anni, abbandona precocemente il percorso di istruzione e formazione: con un valore pari al 18,2% nel 2011 il nostro Paese presenta un tasso di dispersione superiore di quasi 5 punti percentuali alla media comunitaria, pari al 13,3%. Il divario di genere prevede un marcato vantaggio per la componente femminile, il cui tasso di dispersione è di poco

superiore al 15%, mentre per i maschi raggiunge il 21%. Il *benchmark* comunitario al 2020 è del 10%, quello nazionale del 15%.

Un aspetto strutturale del nostro Paese riguarda il livello di istruzione, mediamente più basso rispetto alla media europea e dovuto in parte alla elevata incidenza della popolazione in età avanzata. I giovani in possesso di almeno un titolo di istruzione secondaria di secondo grado rappresentavano nel 2011 il 76,9% della popolazione in età compresa tra 20 e 24 anni, a fronte di un valore medio comunitario pari al 79,3%. Il nostro Paese fa segnare un andamento crescente nel medio-lungo periodo, con un incremento di 7,5 punti percentuali dal 2000. Il dato riferito all'intera popolazione adulta, con un valore pari al 56,0% nel 2011, resta ancora lontano dalla media europea, che si attesta al 73,2%.

Se nel caso dell'istruzione secondaria il nostro Paese sta recuperando posizioni rispetto ai maggiori Paesi europei, la diffusione dell'istruzione superiore presenta livelli ancora molto bassi e tassi di crescita inferiori a quelli medi comunitari: la popolazione in età compresa tra 30 e 34 anni con titolo terziario rappresenta nel 2011 il 20,3% del totale, contro il 34,5% della media comunitaria, che ha registrato un incremento di 12,3 punti percentuali dal 2000 a fronte dell'8,7% dell'Italia. Europa 2020 definisce un target del 40%, l'Italia ha indicato un più realistico obiettivo al 26%.

Sul piano delle competenze rilevate sulla popolazione dei quindicenni, le evidenze ricavate dall'indagine OECD-PISA, che mira ad accertare conoscenze e capacità dei quindicenni nei principali Paesi industrializzati, mostrano nel 2009 un deciso miglioramento dell'Italia rispetto alla precedente indagine, condotta nel 2006. La quota di giovani con bassi livelli di abilità cognitive è diminuita sia nelle competenze legate alla lettura e comprensione di testi (dal 26,4% al 21%) che nelle competenze di natura matematica (dal 32,8% al 24,9%) e scientifica (dal 25,3% al 20,6%). A fronte di un complessivo miglioramento permane tuttavia una distanza con la media comunitaria, più marcata per le competenze scientifiche e matematiche.

Mentre si assiste a miglioramenti nella formazione iniziale, resta carente la formazione continua degli adulti. A fronte di un *benchmark* del 15%, nel 2011 la media europea è ferma al 8,9% e l'Italia al 5,6.

## LA FORMAZIONE TECNICA E PROFESSIONALE INIZIALE

Per rispondere ai fabbisogni della domanda di lavoro e fornire ai giovani migliori probabilità di occupazione, in tutti i Paesi europei si stanno rilanciando percorsi di formazione tecnico-professionale e forme di apprendistato o comunque di apprendimento che includano una consistente parte in impresa.

Anche in Italia, la domanda di formazione tecnico-professionale iniziale registra nel 2012/2013 un lieve incremento rispetto all'anno precedente, in controtendenza con i fenomeni di licealizzazione che avevano caratterizzato l'ultimo decennio: i dati sulle

iscrizioni al primo anno delle scuole statali riportano un aumento dell'1,5% degli iscritti agli istituti professionali. Anche gli istituti tecnici mostrano un lieve aumento dello 0,4% nelle preferenze degli studenti, mentre i licei, pur mantenendo un grado elevato di attrattività, presentano una diminuzione dell'1,9%. Per l'anno scolastico 2012/2013 il 46,6% degli studenti ha scelto di frequentare un liceo, il 32,0% un istituto tecnico e il 21,4% un istituto professionale. Negli istituti tecnici il settore tecnologico presenta un aumento delle domande di iscrizione (+1,0%), mentre diminuisce dello 0,8% la domanda di iscrizioni all'indirizzo "amministrazione, finanza e marketing", che tuttavia ricopre il 9,9% della domanda di iscrizioni. Negli istituti professionali l'indirizzo "enogastronomia e ospitalità alberghiera" è quello che raccoglie un maggiore interesse da parte degli studenti (8,5%). Le scelte degli studenti riguardanti i licei si indirizzano maggiormente verso il liceo scientifico (17,5%), a seguire il liceo linguistico (7,3%) e, infine, il liceo classico (6,8%).

Per quanto riguarda la partecipazione ai percorsi dell'offerta legata al diritto/dovere all'istruzione e alla formazione professionale gestiti dalle Regioni, si evidenzia il riuscito innesto della filiera formativa dei percorsi triennali di istruzione e formazione professionale. I dati sugli iscritti degli anni formativi 2009/2010 e 2010/2011 presentano il medesimo incremento registrato negli anni precedenti, superando le 179.000 unità. Si tratta di un andamento in crescita fin dal 2003, che ha visto aumentare di 7 volte il numero degli studenti in 7 anni. Il settore IFP quindi non appare più una piccola nicchia nel panorama del sistema educativo italiano, assumendo i connotati di una filiera consistente e in espansione che potrebbe anche contribuire a contrastare la dispersione scolastica.

Nell'ambito dell'offerta dei percorsi di istruzione e formazione professionale è proseguito negli anni recenti il lavoro di raccordo tra i Ministeri del Lavoro, dell'Istruzione, le Regioni e le Province, finalizzato a dotare il sistema degli strumenti necessari per la completa messa a regime dei percorsi triennali e quadriennali, avvenuta con l'accordo in Conferenza Stato-Regioni dell'aprile 2010. Tale processo si è concentrato principalmente sugli standard di competenza e sul raccordo tra l'offerta di istruzione professionale di Stato e l'istruzione e formazione professionale regionale, nell'ottica di rendere l'offerta formativa più adeguata ai fabbisogni professionali espressi dal mercato del lavoro locale.

L'ISFOL ha portato a termine nel 2011 la prima indagine nazionale sugli esiti formativi e occupazionali dei giovani qualificati nel 2007 nei percorsi triennali di istruzione e formazione professionale, sia a titolarità delle agenzie formative che a titolarità delle istituzioni scolastiche. I dati mostrano che a tre anni dal conseguimento del titolo poco meno del 60% dei giovani qualificati è occupato, il 27% si trovava al momento dell'indagine in cerca di occupazione (di cui circa un terzo risultava non aver mai svolto un lavoro nei tre anni successivi al conseguimento del titolo) e il 13% si trovava in condizione di inattività (di questi due terzi circa erano al momento dell'indagine inseriti in un percorso formativo). L'indagine rivela che i percorsi di IFP garantiscono un buon *matching* tra domanda e offerta di competenze: il 60% dei giovani ritiene di svolgere un lavoro coerente con

la qualifica ottenuta (una maggior coerenza si rileva nei qualificati dei settori industria ed elettronica). Tra coloro che hanno dichiarato di svolgere un impiego non totalmente coerente con la qualifica, oltre l'80% indica che il lavoro svolto implica mansioni comunque in linea (40%) o superiori (41%) rispetto alle aspettative. L'87% dei qualificati svolge un lavoro come dipendente, l'8% sono lavoratori autonomi in senso stretto e il 5% ha un contratto di collaborazione. Tra i lavoratori dipendenti, il contratto più diffuso è quello di apprendistato (36%), segue il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (33%), o a termine (25%); il 4% dichiara di non avere alcun contratto di lavoro.

Dall'indagine condotta dall'ISFOL si può affermare dunque che la valutazione positiva espressa nei confronti dei percorsi triennali trova il suo fondamento non solo nell'importante funzione di professionalizzare i giovani, formando competenze utili ad un inserimento lavorativo, ma anche nella fondamentale funzione di rimotivazione verso l'apprendimento, dichiarata espressamente dagli intervistati, soprattutto per quei giovani con carriere scolastiche non lineari, demotivati e a rischio di esclusione sociale.

## LA FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE

Se il percorso di messa a regime del secondo ciclo dell'istruzione e formazione ha registrato passi in avanti nel corso degli ultimi anni, la filiera del sistema dell'istruzione e della formazione tecnica superiore risulta ancora in via di implementazione.

Il sistema di istruzione e formazione tecnica di tipo terziario non accademico si è evoluto nella prospettiva di rispondere all'esigenza di trasferire competenze tecniche di medio e alto livello mediante la creazione di due segmenti: i percorsi da realizzarsi all'interno dei nuovi Istituti tecnici superiori (ITS) e i percorsi di Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS).

La complessa riorganizzazione del sistema dell'offerta è collegata agli approfondimenti relativi alla specificità di ciascuna filiera, IFTS e ITS, sia in relazione al riordino degli istituti tecnici e professionali, sia in relazione al sistema accademico, anche rispetto ai temi della ricerca applicata e del trasferimento di competenze da e verso il sistema delle imprese. Al momento non è ancora concluso l'iter normativo che regolerà la filiera, ma rimane chiaro che il segmento dell'istruzione e formazione tecnica superiore mira alla declinazione verso l'alto delle competenze di tipo tecnico e tecnologico, alla formazione di figure capaci di applicare le nuove tecnologie nei processi produttivi, alla responsabilità condivisa della rete dei partner chiamati a progettare e gestire gli interventi sul territorio e alla necessaria integrazione con altre politiche di sviluppo locale. La rimodulazione dell'offerta ha mirato infatti all'individuazione di figure professionali di livello nazionale, raccordate con il mondo delle professioni e con gli ambiti di sviluppo più innovativi. I settori di intervento

degli ITS, che consentono il conseguimento del diploma di tecnico superiore valido a livello nazionale, sono stati individuati in stretta connessione con le sei aree tecnologiche definite come strategiche per lo sviluppo del Paese: Efficienza energetica, Mobilità sostenibile, Nuove tecnologie della vita, Nuove tecnologie per il *made in Italy*, Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali, Tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Ad oggi sono attivi 59 istituti tecnici superiori sul territorio nazionale che, tra settembre e dicembre 2011, hanno avviato un totale di 77 corsi. Al contrario, i corsi di istruzione e formazione tecnica superiore attivi nel 2011-2012 sono 45, con una progressiva diminuzione rispetto agli anni precedenti: 200 corsi nel 2009-2010, 120 nel 2010-2011. Da simili evidenze nasce l'urgenza di valorizzare le capacità di programmazione dei territori: si tratta di mettere a sistema le risultanze di quanto già sperimentato, incentivando quei *network* che si sono dimostrati in grado di integrare risorse pubbliche e private e mettendo a punto un sistema di valutazione che possa avvalersi di indicatori concertati e funzionali a misurare l'efficacia degli investimenti sostenuti.

## L'APPRENDISTATO

È dal 2003 che, attraverso vari interventi normativi, si è promosso l'apprendistato come strumento prevalente di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro capace di costruire percorsi di apprendimento integrati per la costruzione di conoscenze e competenze professionali di base così come di quelle altamente specialistiche. Da ultimo, lo scorso aprile è entrata in vigore la parte del Testo Unico sull'apprendistato che norma l'apprendistato professionalizzante. La necessità di pervenire ad una nuova strategia di implementazione dell'apprendistato è anche conseguenza delle difficoltà generatesi nella fase di attuazione del D.Lgs. n. 276/2003: difficoltà legate alla sovrapposizione di competenze fra i diversi attori così come alle criticità proprie della costruzione di un'offerta formativa per l'apprendistato, adeguata ai bisogni delle imprese, dei giovani e del territorio e, negli ultimi anni, alla recessione economica.

Fra il 2008 e il 2010, il numero medio annuo di giovani occupati con contratto di apprendistato si è ridotto di oltre 100.000 unità, pari ad una flessione del 19%, raggiungendo la quota di 542 mila giovani. Rispetto all'andamento dell'occupazione complessiva nella fascia d'età compresa tra 15 e 29 anni l'incidenza dell'apprendistato è quindi diminuita, passando dal 16,1% del 2008 al 15,1% del 2010. Parallelamente è aumentata l'età media degli apprendisti: la classe dei minori in apprendistato si è pressoché dimezzata nel triennio considerato, ma anche la classe dei 19-24enni – che rimane la più rappresentativa – ha subito un andamento decrescente. Risulta in crescita la popolazione più adulta, con 30 anni e oltre. Dunque, l'apprendistato ha perso posizioni quale strumento cardine per

l'occupabilità dei giovani, ma in un quadro caratterizzato da una difficoltà occupazionale diffusa, nel quale tuttavia si conferma come strumento di ampio utilizzo e, soprattutto, con probabilità di trasformazione in occupazione stabile migliore di altre tipologie contrattuali.

Lo sviluppo dell'apprendistato nell'ultimo decennio si è accompagnato alla graduale crescita di un'offerta di formazione per gli apprendisti a carattere formale, esterna all'impresa e generalmente finanziata dalle Regioni e Province autonome. Si tratta di una formazione obbligatoria, volta a supportare la fase di socializzazione al lavoro e l'inserimento in un contesto produttivo. Tuttavia tale processo, avviato fin dal 1997 con il "Pacchetto Treu", è avvenuto a ritmi lenti, con un *trend* non lineare, con una ampia diversificazione sul territorio e in un quadro caratterizzato spesso da critiche sulla qualità degli interventi formativi.

Le difficoltà nel promuovere lo strumento, derivanti nel passato recente dalla congiuntura sfavorevole, ma anche da fattori di criticità insiti nel quadro normativo precedente al Testo Unico, ai ritardi ed alle disomogeneità nella definizione della regolamentazione regionale e delle discipline contrattuali, costituiscono il contesto dal quale è nata la riforma approvata nel settembre 2011 con il D.Lgs. n. 176.

La logica del Testo Unico è quella di rendere l'apprendistato uno strumento aperto a quote sempre più ampie di giovani. Tra le maggiori novità è prevista l'introduzione di un apprendistato per l'accesso alla Pubblica amministrazione e uno per l'assunzione di lavoratori adulti interessati da processi di mobilità.

Accanto alle innovazioni sostanziali apportate all'apprendistato professionalizzante, il Testo Unico ridefinisce anche le altre due tipologie di apprendistato, in particolare ampliandone la portata e rafforzandone il link con il sistema educativo. Il nuovo apprendistato per la qualifica e il diploma professionale costituisce il tentativo di costruire in Italia un sistema duale sul modello di quello tedesco: una novità rilevante riguarda l'espansione della platea, costituita dai giovani dai 15 ai 25 anni di età, superando il riferimento ai soli minori per l'espletamento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione. I minori con tale contratto hanno subito l'impatto maggiore della crisi economica: nel 2008 risultavano mediamente occupati in apprendistato 17 mila giovani con meno di 18 anni; nel 2010 tale aggregato si è ridotto a 7.500 unità circa. Rimane immutata la finalità principale dello strumento, pensato per consentire al nostro Paese di combattere la dispersione scolastica ed elevare il livello di qualificazione della popolazione giovanile.

Infine, l'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca conferma la finalità legata all'acquisizione di alte competenze e si pone in stretta continuità con il dispositivo disegnato dal precedente assetto normativo, pur in un contesto più ampio, in relazione ai titoli di studio superiore conseguibili, che recepisce le recenti innovazioni intervenute nell'ambito del sistema educativo. Due ulteriori finalità attribuite dal Testo Unico all'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca riguardano l'inserimento nelle imprese di personale votato alla ricerca e l'accesso alle professioni ordinistiche: si tratta di finalità del tutto innovative per il sistema italiano.

Fino ad oggi tuttavia l'apprendistato per l'alta formazione ha segnalato una partecipazione contenuta entro il centinaio di giovani.

## LA FORMAZIONE CONTINUA

Nel 2011, gli adulti attivi che in Italia hanno partecipato a iniziative di formazione sono risultati pari a circa 1 milione e 390 mila, con un decremento rispetto all'anno precedente di circa 200 mila unità ed un ritorno ai livelli del 2009. Nel confronto europeo riferito al 2010 il nostro Paese presenta un'incidenza della popolazione adulta in formazione pari al 6,2%, a fronte del 9,1% della media comunitaria e superiore solo a quella della Grecia.

La situazione del Paese appare in ulteriore peggioramento considerando il dato relativo al 2011, che si attesta al 5,8%, facendo registrare un calo marcato rispetto all'anno precedente. La diminuzione più significativa della partecipazione ad attività formative si è manifestata nella partecipazione degli occupati, che passa dal 6,1% al 5,5%, mentre rimane stabile tra coloro in cerca di occupazione e tra la popolazione inattiva. Su tali tendenze ha certamente influito una minore propensione all'investimento formativo da parte delle imprese nel contesto della crisi economica.

Relativamente alle caratteristiche strutturali della partecipazione, l'indagine ISFOL-INDACO sui comportamenti formativi degli adulti consente di ricostruire un quadro che conferma la permanenza nel nostro Paese di condizioni poco favorevoli sia all'acquisizione di competenze da parte dei lavoratori più deboli che degli imprenditori. La partecipazione alle attività formative è infatti sistematicamente maggiore per gli individui più scolarizzati, per gli uomini rispetto alle donne, fatta eccezione per le dipendenti della Pubblica amministrazione dove il divario di genere si inverte. I livelli di partecipazione diminuiscono inoltre al crescere dell'età. La posizione nella professione rappresenta tradizionalmente una variabile di estrema rilevanza: dirigenti, quadri, imprenditori, liberi professionisti hanno percentuali di partecipazione doppie rispetto agli operai, ai lavoratori in proprio, ai commercianti e agli artigiani. La maggior parte delle iniziative formative (53,8%) si svolge esclusivamente durante l'orario di lavoro e risultano prevalenti le iniziative formative di natura obbligatoria (sicurezza, protezione ambientale e controllo alimentare) rispetto a quelle tecnico-specialistiche.

Secondo i risultati dell'indagine ISFOL-INDACO sulla conoscenza nelle imprese, tra il 2005 e il 2010 la percentuale di aziende con più di 9 addetti che organizzano iniziative di formazione è passata dal 32,2% al 45,1%, restando comunque molto al di sotto della media europea (60%). Risulta inoltre diminuito il numero medio di ore erogate per partecipante. L'aumento della quota di imprese formatrici è dovuta quasi esclusivamente alla diffusione dei corsi obbligatori per la formazione alla sicurezza sul lavoro.

La minore diffusione delle pratiche formative nel tessuto produttivo italiano rispetto alla maggior parte dei Paesi comunitari è dovuta a limiti strutturali, che riguardano principalmente la minore disponibilità di risorse pubbliche e private e la scarsa propensione, soprattutto delle piccole e micro imprese, ma anche delle persone, a considerare la formazione come un investimento per la competitività o per contrastare gli effetti di situazioni congiunturali negative.

Considerando le imprese con più di 5 addetti, la prima fase della crisi economica (2009-2010) ha fatto registrare un calo deciso degli investimenti, sia sul versante della produzione (macchinari e tecnologie), sia su quello delle attività di promozione (marketing e pubblicità). Per quel che riguarda l'investimento in formazione, solo il 4,4% delle imprese ha ritenuto opportuno incrementare questa voce, mentre il 27,9% ha ridotto la spesa.

L'ammontare finanziario mobilitato per la formazione continua dei lavoratori in Italia è stimabile in poco più di 5 miliardi di euro l'anno. Di questi, circa 1 miliardo viene messo a disposizione dalle Leggi nazionali di sostegno (n. 236/1993 e n. 53/2000), dai Fondi paritetici interprofessionali e dal Fondo sociale europeo. L'importo è certamente significativo, ma comunque inferiore rispetto a realtà produttive meno estese, come quella spagnola, con oltre 1,1 miliardi di euro, o simile, come la Francia, con una spesa di circa 2,3 miliardi di euro.

La parte più consistente delle risorse a supporto della formazione continua delle imprese e dei lavoratori deriva dai Fondi paritetici interprofessionali, ai quali aderiscono attualmente oltre 740.000 imprese e quasi 8 milioni di lavoratori. Nel periodo compreso tra gennaio 2010 e giugno 2011, i Fondi paritetici nel loro complesso hanno approvato oltre 19.400 piani formativi, articolati in oltre 108 mila iniziative, destinate a più di 1 milione e 900 mila partecipanti appartenenti ad oltre 61 mila imprese.

Tra le finalità dei piani formativi approvati dai Fondi, quella relativa al mantenimento e aggiornamento delle competenze conferma una posizione di rilievo con il 43% del totale dei piani, seguita dalla competitività di impresa e innovazione che registra un valore del 30%. Mentre la prima tipologia si riferisce in maniera trasversale ad un ampio spettro di competenze, nella seconda tipologia rientrano quelle strettamente correlate ai processi produttivi dell'impresa, compresa l'acquisizione di abilità nell'uso delle tecnologie informatiche.

Rispetto al 2009 e al primo semestre 2010, se da una parte si osserva una diminuzione della formazione per i neo assunti, (che passa dal 17% all'8%), dall'altra si registra un incremento di quella a supporto sia alla mobilità esterna e alla ricollocazione (che passa dallo 0,4% al 14,7%), sia per la formazione legata ad operazioni di delocalizzazione e internazionalizzazione (che aumenta dall'1,9% al 4,8%), ad evidenziare un'attenzione verso temi diversamente legati al periodo di crisi, intervenendo sulle competenze delle risorse umane riallocabili.

Una spinta all'incremento della formazione in azienda può derivare dalla diffusione sul territorio delle reti di impresa, nate proprio per arricchire e aggregare il

patrimonio di competenze e di specializzazioni territoriali. Le reti sono in grado di ottimizzare le risorse finanziarie delle imprese, ma soprattutto consentono di valorizzare le competenze e le conoscenze presenti su un territorio, creando servizi condivisi che possono spaziare dalle funzioni di commercializzazione, alla creazione di marchi e alla ricerca e sviluppo: il sistema di rete tra PMI diviene esso stesso uno strumento di apprendimento continuo. Unioncamere stima in circa 13 mila le imprese (comprese tra i 20 e i 249 dipendenti) che nel biennio 2010-2011 hanno stipulato o intendevano stipulare accordi formali di rete a livello provinciale e distrettuale, prevedendo anche rapporti con università e centri di ricerca, secondo il modello di sviluppo delle *learning region*, ossia aree territoriali che sono in grado di produrre sempre nuove conoscenze e competenze, promuovendone la circolazione tra i soggetti che ne fanno parte.

A fine 2011, in base ai dati di Unioncamere, risultano stipulati 247 contratti di rete che coinvolgono 1.265 imprese, soprattutto di piccole e medie dimensioni. Questi riguardano la quasi totalità delle regioni, tra le quali le più attive risultano Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Marche e, nel Sud, Puglia e Campania; tra i settori maggiormente rappresentati, "industria e costruzioni" con oltre l'80% delle imprese coinvolte. Significativa la presenza di reti finalizzate alla circolazione di innovazione, prevista da 51 contratti, secondo il modello della diffusione condivisa delle competenze di sviluppo strategico. Tuttavia nel complesso prevalgono finalità legate più strettamente allo sviluppo di competenze per il mercato, come "promozione e distribuzione" e orientamento verso i mercati esteri.

Le esperienze fin qui condotte evidenziano la peculiarità del sistema delle reti in Italia che consente di superare la spiccata asimmetria dimensionale del tessuto produttivo italiano e promuove la cultura della condivisione delle competenze acquisite in specifici territori e settori.

## LE POLITICHE PER L'INVECCHIAMENTO ATTIVO

Il 2012 è l'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni. In tal modo l'Unione europea ha voluto ribadire quanto già previsto dalla Strategia europea per l'occupazione, favorendo la partecipazione e l'occupabilità della popolazione in età matura e promuovendo interventi finalizzati a far sì che la manutenzione e l'aggiornamento delle competenze dei lavoratori over 50 contribuiscano ad abbassare il rischio di espulsione dal mercato e a mantenere una qualità dell'integrazione lavorativa e sociale tale da ritardare i rischi connessi allo stesso decadimento funzionale e cognitivo. Il tema è particolarmente pressante nel nostro Paese, dove il processo di invecchiamento della popolazione è particolarmente acuto, e dove, ad una minore scolarizzazione della popolazione in età avanzata, si accompagnano livelli di partecipazione degli over 50 al mercato del lavoro tra i più bassi d'Europa.

Il 51,1% degli italiani fra i 45 ed i 54 anni e il 38,2% di quelli fra i 55 e i 64 anni è in possesso di un titolo di scuola superiore o terziario, a fronte rispettivamente del 71,1% e del 61,6% della media comunitaria. Il differenziale cresce superando i 55 anni, ma si presenta più contenuto per la componente femminile della popolazione. Considerando alcune competenze chiave, rilevate sugli occupati, si registra che il possesso contemporaneo di competenze linguistiche e informatiche è dichiarato dal 34,5% degli under 45 e solo dal 15% degli over 45.

Le direttrici di intervento pubblico per lo sviluppo delle competenze della popolazione attiva oltre i 45 anni sono rappresentate dall'educazione degli adulti, dalla formazione continua, da alcune disposizioni della Legge n. 53/2000, dagli interventi finanziati dai Fondi interprofessionali e dal Fondo sociale europeo. Il Testo Unico sull'apprendistato ha inoltre esteso l'applicazione del contratto ai lavoratori adulti in mobilità. Il Ddl di riforma del mercato del lavoro, prevede infine alcune agevolazioni contributive per l'assunzione di lavoratori over 50.

Tali misure non riescono tuttavia ad avere un impatto significativo sull'acquisizione di nuove competenze per i lavoratori senior. Le principali evidenze relative alla partecipazione della popolazione matura alle attività di apprendimento in Europa e in Italia mostrano come i tassi di partecipazione degli adulti con età superiore ai 54 anni siano inferiori alla media. L'*age gap* nella partecipazione al *lifelong learning* presenta una maggiore incidenza nei Paesi dell'Europa meridionale e neocomunitaria rispetto ai Paesi settentrionali. L'Italia si colloca fra quei Paesi dove è minore la partecipazione, con un ampio divario generazionale fra la popolazione più matura e gli under 35. I dati ISFOL-INDACO mostrano che gli individui con età compresa fra 55 e 64 anni hanno una probabilità pari a 1,7 volte in più di non partecipare ad attività formative rispetto al gruppo di età 18-54 anni. La probabilità di non partecipazione cresce con l'età e, molto più velocemente, tra i non occupati: gli over 54 non occupati hanno infatti una probabilità di circa 7 volte superiore di non fare formazione rispetto agli over 54 occupati. Anche il contesto territoriale è significativo: al crescere della dimensione territoriale di appartenenza aumenta la probabilità di partecipazione. Nelle città di minori dimensioni la probabilità di non partecipazione supera del 70% quella di chi vive nei centri di maggiori dimensioni. Per le donne la probabilità di non partecipazione supera del 50% quella degli uomini. Influiscono anche la capacità di ricercare informazioni relative ad eventi formativi o la conoscenza di una lingua straniera. La probabilità di partecipare alla formazione è invece migliore per chi ha un alto livello di istruzione. I lavoratori con età compresa fra 55 e 64 anni e altamente qualificati hanno maggiori probabilità di ulteriore partecipazione formativa. In Italia, il tasso di istruzione della popolazione adulta è modesto e ciò determina una minor propensione all'apprendimento sia da parte delle persone che da parte delle imprese: *learning begets learning*.

## LE POLITICHE PER L'ORIENTAMENTO E I SERVIZI PER IL LAVORO

Fin dall'avvio della fase recessiva, in molti Paesi sono state adottate misure specifiche dirette a migliorare i sistemi educativi e formativi e ad assicurare un più efficiente incontro tra domanda e offerta di competenze, in un contesto nel quale la flessibilità necessaria a mercati del lavoro in rapido cambiamento è accompagnata da reti di sicurezza per gli individui che si trovano ad affrontare transizioni frequenti, fasi di incertezza e che devono poter contare su strumenti e servizi orientativi idonei a sostenerli nelle scelte e nelle opportunità.

La Strategia europea 2020 impegna gli Stati europei a rafforzare i servizi di orientamento nei sistemi educativi e formativi e nella vita professionale, in cooperazione con i partner sociali e con il mondo produttivo. Già dal 2007 gli Stati membri hanno istituito una Rete europea per le politiche in materia di orientamento permanente. L'*European Lifelong Guidance Policy Network*, che ha svolto un lavoro di raccordo in materia di orientamento a livello europeo.

Nel nostro Paese, la mancanza di una funzione centralizzata a cui sia affidato il coordinamento ha limitato l'efficacia delle politiche di orientamento, determinando un quadro in cui l'eccessiva frammentazione dei servizi erogati ha ostacolato lo sviluppo di un sistema maturo. Peraltro ciò è avvenuto in una fase in cui l'offerta di orientamento è cresciuta sensibilmente, facendo aumentare il numero e le tipologie di strutture presenti sui territori regionali.

Nei centri per l'impiego e nelle agenzie per il lavoro vengono offerti numerosi servizi di tipo orientativo. Lo scenario complessivo, che appare ricco di attività, progetti e sperimentazioni, si dimostra tuttavia frammentato e non sempre sufficientemente conosciuto dai potenziali utenti.

Per i servizi per il lavoro occuparsi di competenze implica l'erogazione di servizi di natura consulenziale sia alle persone, per un loro orientamento consapevole verso i percorsi di formazione e di inserimento al lavoro, sia alle imprese. Le azioni che fanno riferimento a tali funzioni si riscontrano in numerose tipologie di servizi, tra cui il bilancio di competenze, i colloqui individuali di orientamento, l'individuazione di fabbisogni, la promozione di tirocini formativi, l'individuazione e le proposte di strategie di *placement* e *outplacement*. L'analisi delle competenze tende quindi a divenire lo snodo centrale intorno al quale si muovono i servizi per il lavoro.

Alcune Regioni hanno avviato la definizione di standard regionali di qualità dei servizi, o approvato norme relative a prestazioni specifiche, che fanno riferimento ad una diversa modalità di programmazione degli interventi, basata sulle competenze, sulla loro misurazione e sul relativo trattamento. Il quadro appare tuttavia ancora caratterizzato da una accentuata frammentazione delle attività e da una insufficiente integrazione tra i diversi sistemi della formazione e del lavoro. Recenti indagini di

monitoraggio sui servizi per il lavoro realizzate dall'ISFOL delineano uno scenario attivo e in molti casi efficiente, ma limitato dall'eterogeneità qualitativa e quantitativa dei servizi offerti e da divari territoriali ancora persistenti.

## VALIDAZIONE DELL'APPRENDIMENTO, CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE E QUALITÀ DELLA FORMAZIONE

Da oltre un decennio le politiche comunitarie in materia di istruzione e formazione hanno stabilito priorità precise in termini di trasparenza delle qualificazioni, qualità dei sistemi d'istruzione e formazione professionale, riconoscimento e validazione dell'apprendimento non formale e informale, approccio comune per il trasferimento dei risultati dell'apprendimento tra sistemi, codici di riferimento comune per i sistemi di istruzione e formazione basati sui risultati dell'apprendimento.

La validazione dell'apprendimento non formale e informale è considerata e promossa nelle sedi comunitarie e internazionali quale elemento strategico di innovazione e ottimizzazione dei sistemi di apprendimento per la valorizzazione delle persone e lo sviluppo dell'occupabilità. Un processo realmente efficace di allocazione del capitale umano necessita di un sistema di riconoscimento delle competenze acquisite in percorsi non formali e informali in grado di favorire i processi di evoluzione professionale, assicurando a individui e sistema produttivo resilienza e flessibilità nei confronti degli eventi critici.

Nel giugno 2011 il CEDEFOP ha diffuso un aggiornamento dell'*European Inventory on Validation of non-formal and informal learning*, lo strumento che raccoglie i dispositivi per la convalida degli apprendimenti non formali e informali in uso nei diversi contesti europei. Le linee guida diffuse dal CEDEFOP ribadiscono la necessità di visibilità del processo di validazione, vale a dire la possibilità di rendere visibili e trasparenti apprendimenti ovunque e comunque appresi, e la documentazione, ovvero la necessità di documentare le competenze acquisite con prove tangibili, titoli, qualifiche formali, attestazioni, testimonianze. Lo strumento si serve, a tale scopo, di dispositivi e strumenti europei per la trasparenza del sistema di istruzione e formazione:

- i) il *Network* europeo per il miglioramento della cooperazione nelle procedure di controllo qualità dell'istruzione superiore e accademica e dell'istruzione e formazione professionale (ENQA ed ENQA-VET) al fine di migliorare la qualità e la trasparenza dei sistemi di valutazione e certificazione;
- ii) il Quadro europeo delle qualificazioni per il *lifelong learning* (*European Qualification Framework for lifelong learning* - EQF) che fornisce indicazioni e riferimenti utili per la condivisione e il confronto tra i diversi livelli di qualificazione elaborati dagli Stati membri e allo stesso tempo

- incoraggia il collegamento tra sistemi di validazione degli apprendimenti non formali e informali e sistema di qualificazione;
- iii) Europass portfolio che permette di inserire al suo interno competenze in esito ad esperienze di apprendimento formale, non formale ed informale;
  - iv) i Sistemi europei dei crediti nell'istruzione superiore (ECTS) e nella formazione professionale (ECVET) che permettono di veder riconosciuti apprendimenti ovunque e comunque appresi e possono quindi essere collegati alla validazione degli apprendimenti non formali ed informali.

Riguardo il panorama nazionale, la riforma del mercato del lavoro individua nei temi della validazione dell'apprendimento non formale e informale e del sistema nazionale di certificazione delle competenze due elementi fondamentali per favorire l'apprendimento permanente in funzione del mantenimento di livelli elevati di occupabilità. Il provvedimento affronta la materia in linea con la prospettiva indicata dall'Unione europea, innescando il processo di definizione di regole nazionali e di standard utili a stabilire le caratteristiche dei processi di certificazione, garantendo una ampia accessibilità ai servizi stessi di validazione e certificazione.

Ne è un esempio operativo la riforma del contratto di apprendistato, varata nel 2011 con il Testo Unico per l'apprendistato, la quale prevede che le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo modalità definite dalle Regioni sulla base del costituendo repertorio delle professioni e successivamente registrate sul Libretto formativo del cittadino. A tale tema è rivolto il recente accordo Stato-Regioni dello scorso aprile per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite per l'apprendistato. L'accordo riveste una particolare importanza sia in senso generale nella progressione del sistema italiano verso un quadro nazionale per la certificazione orientata verso gli standard comunitari, sia nella regolamentazione specifica del contratto di apprendistato, dove la certificabilità degli esiti di apprendimento è stata in passato un punto di debolezza.

Negli anni recenti numerose Regioni, parallelamente al lavoro realizzato sul piano nazionale, hanno introdotto il tema della certificazione e validazione delle competenze, contestualizzando strumenti e modalità di approccio alle diverse realtà dei territori.

Nel 2008 è stata avviata la realizzazione dello *European Qualification Framework per il lifelong learning*, il quadro europeo di riferimento comune dei sistemi delle qualificazioni, ed i relativi livelli di apprendimento, finalizzato a rendere più leggibili tra i diversi Paesi i risultati previsti in esito ai percorsi di apprendimento comunque e dovunque acquisiti. L'adozione dello *European Qualification Framework* comporta il passaggio da un'analisi dei percorsi di apprendimento basata sugli *input*, quali la durata, il curriculum o la tipologia dell'istituzione erogatrice, ad una basata sui *learning outcomes*, vale a dire l'insieme delle conoscenze, abilità e competenze previste al termine del percorso di apprendimento. Lo *European Qualification Framework* si applica a tutte le qualificazioni, da quelle ottenute in un percorso

scolare obbligatorio, ai livelli più alti d'istruzione e formazione accademica e professionale, a quelle non formali e informali.

Rispetto alla meta-struttura prevista del quadro europeo, gli Stati membri sono chiamati a rileggere e ridefinire i propri sistemi d'istruzione e formazione, in modo da collegarli alla struttura comune. Tuttavia lo *European Qualification Framework* non rappresenta una duplicazione a livello europeo dei sistemi nazionali, né un tentativo di imporre da parte dei decisori comunitari un'omogeneizzazione dei titoli e delle qualifiche, ma piuttosto si tratta di un dispositivo atto a garantire un maggior livello di portabilità delle qualificazioni e delle competenze, al fine di ampliare le opportunità occupazionali e le possibilità di accesso a istruzione e formazione. In seguito all'adozione dello *European Qualification Framework* si è registrato uno sforzo da parte dei Paesi privi di un proprio quadro nazionale delle qualificazioni nell'avviare un processo di ridefinizione delle qualificazioni conformandosi ai criteri di referenziazione previsti in sede comunitaria. In Italia, le attività di referenziazione verranno ultimate nel 2012, ma manca ancora la definizione e condivisione di un quadro nazionale delle qualificazioni che includa tutte le qualificazioni comunque acquisite. Se ciò non dovesse realizzarsi, il nostro Paese correrebbe il rischio di collocarsi fuori da uno dei più consistenti processi di trasparenza e di promozione della visibilità delle competenze acquisite dalle persone, ostacolandone anche la mobilità in ambito nazionale ed europeo.

Nel giugno del 2009 è stata approvata dall'Unione europea la raccomandazione per l'istituzione dell'*European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training* – EQAVET), un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, le Regioni e le Province autonome, hanno condiviso le finalità della raccomandazione europea ed hanno concordato sull'opportunità di individuare un quadro di riferimento comune, avviando la messa a punto di un piano nazionale per la garanzia di qualità del sistema di istruzione e formazione professionale. L'obiettivo del piano è quello di introdurre, in coerenza con il quadro europeo, elementi utili al miglioramento e all'evoluzione qualitativa dei sistemi di istruzione e formazione professionale.

L'introduzione di un modello nazionale di accreditamento delle strutture formative, varato nel 2001, ha consentito, nel corso degli anni, un processo selettivo dell'offerta formativa, garantendo progressivamente una maggiore qualità del sistema di formazione professionale. L'intesa Stato-Regioni del 2008 ha introdotto ulteriori requisiti per l'accREDITamento delle strutture, orientati alla qualità delle performance ed ad una evoluzione del modello nazionale come leva per l'innalzamento della qualità della formazione erogata.

L'attività di monitoraggio condotta dall'ISFOL evidenzia come i dispositivi regionali si siano progressivamente evoluti verso requisiti maggiormente orientati alla qualità

delle strutture formative e alla promozione di percorsi finalizzati ad accrescere le competenze degli utenti.

Sul lato della qualità dei servizi si è registrata un'elevata quota di strutture (80% circa) che implementano sistematicamente procedure specifiche di orientamento degli utenti, che vanno dal bilancio delle competenze ad azioni più specifiche e personalizzate, aventi come obiettivo la diagnosi precoce delle difficoltà di apprendimento degli utenti, all'attivazione di possibili misure di sostegno. Il 70% delle strutture prevede tra le sue funzioni ordinarie un'attività di supporto all'inserimento lavorativo dell'utente; l'80% monitora sistematicamente il territorio di riferimento, rilevando i fabbisogni professionali delle imprese, o pianificando la propria programmazione in coerenza con le analisi prodotte dagli attori istituzionali, Regioni, Province e Comuni.

## CONCLUSIONI

Questi, in estrema sintesi, i risultati e le riflessioni riportate nel Rapporto annuale dell'ISFOL sulle competenze per l'occupazione e la crescita. Ne emerge un quadro che invita a porre l'attenzione allo sviluppo delle competenze e alle condizioni per un efficiente utilizzo del capitale umano nel favorire la crescita e lo sviluppo.

L'obiettivo è riavviare quel meccanismo virtuoso che rende incentivante l'investimento in capitale umano sia per le persone che per le imprese, meccanismo che sembra nel nostro Paese aver subito un rallentamento, con il rischio di allontanare l'Italia dai principali *competitors* dell'area continentale e dei Paesi emersi a tutto svantaggio di una ripresa strutturale. Il bagaglio di competenze investito nel processo di produzione di beni e servizi subisce, da un lato, un lento deterioramento dovuto all'obsolescenza delle competenze e, dall'altro, rischia di non essere più in grado di sostenere e anticipare innovazione e di assicurare benefici paralleli alle persone, al sistema produttivo e all'intero Paese.

Segnali chiari e positivi per conseguire questo obiettivo sono venuti sia dai provvedimenti di riforma del mercato del lavoro che dal Decreto per la crescita del Paese.

Credo che ora, nella fase di implementazione delle riforme, occorra agire sia sul versante della domanda di competenze che su quello dell'offerta. Stimolare la creazione di lavori ad alto valore aggiunto, l'utilizzo e la formazione delle competenze in impresa da un lato, sviluppare un'offerta di percorsi di apprendimento in grado di rispondere e di anticipare i fabbisogni delle imprese e dei territori e di offrire alle persone, giovani, adulti e senior, la possibilità di acquisire e incrementare competenze durante tutta la vita dall'altro lato, costituiscono gli strumenti per il rilancio di un progetto comune sull'occupazione e la crescita.

Mi piace utilizzare il termine “comune” non nella sua accezione retorica, ma in quella di governo congiunto e integrato delle attività per fare delle competenze motore di sviluppo. Nel Rapporto emerge come, a livello territoriale e settoriale, vi siano eccellenze, innovazioni, ma anche frammentazione. La riforma del mercato del lavoro è un'opportunità per costruire partenariati tra istituzioni centrali e territoriali e sinergie tra politiche del lavoro, dell'istruzione e formazione, politiche industriali e fiscali e politiche di inclusione sociale, in modo da evitare duplicazioni, identificare *trade-offs* tra misure di *policy* e garantire efficienza.

In questa prospettiva, l'ISFOL ha il piacere di poter contribuire con informazioni ed evidenze utilizzabili dai decisori.

Colgo questa opportunità per ringraziare il personale dell'ISFOL, che con le proprie competenze e in una dimensione multidisciplinare, ha realizzato questo Rapporto annuale e tutte le autorevoli relatrici e relatori che ci fanno l'onore di discuterlo con noi.





É ormai ampiamente diffusa la consapevolezza che la disponibilità di un ricco patrimonio di competenze chiave e professionali sia il presupposto per lo sviluppo economico, la crescita dell'occupazione, l'inclusione sociale. Il nostro Paese ha una dotazione di capitale umano sufficientemente qualificato, tale da poter reggere il passo dei *competitors* internazionali? La forza lavoro dispone delle competenze richieste dalle imprese e, al tempo stesso, il sistema produttivo italiano è in grado di alimentare il volano dell'innovazione, favorendo di conseguenza l'utilizzo e l'investimento in competenze? Sono efficaci e idonee le politiche e gli strumenti finalizzati all'implementazione e al pieno utilizzo delle *skills*? Ecco le principali domande a cui il *Rapporto ISFOL 2012* tenta di rispondere, offrendo come di consueto un'ampia panoramica sui sistemi del lavoro, dell'istruzione e della formazione in Italia ma in un'ottica che, quest'anno, ruota intorno ad un tema specifico, quello delle competenze.

