



Relazione sull'istruzione e la formazione professionale (IFP) in Italia





Relazione sull'istruzione e la formazione professionale (IFP) in Italia

Ulteriori informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet.
Attraverso il server Europa (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014

ISBN 978-92-896-1657-7
doi: 10.2801/81609

© Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), 2014
Tutti i diritti riservati.

Il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) è il centro di riferimento dell'Unione europea per l'istruzione e la formazione professionale. Esso fornisce informazioni e analisi sui sistemi, sulle politiche, sulla ricerca e sulla prassi legata all'istruzione e formazione professionale. Il Cedefop è stato istituito nel 1975 con il Regolamento (CEE) n. 337/75 del Consiglio.

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRECIA
Recapito postale: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

James J. Calleja, *Director*
Barbara Dorn, *Presidente del consiglio di direzione*

Prefazione

La presidenza italiana del 2014 inizia in un contesto tutt'altro che facile. Sebbene il progressivo calo dell'occupazione registrato a partire dalla seconda metà del 2012 abbia subito una battuta d'arresto l'inverno scorso, il tasso di disoccupazione è comunque aumentato per la maggiore partecipazione al mercato del lavoro. L'Italia è stata colpita duramente dalla crisi economica e finanziaria e la disoccupazione è cresciuta di quasi sei punti percentuali rispetto al 2008, attestandosi ai valori più alti dagli anni '70. I giovani rappresentano la fascia colpita più duramente dalla recessione, con un tasso di disoccupazione raddoppiato rispetto al 2008, che nel 2013 ha raggiunto il 40%.

L'Italia è tra gli Stati membri UE in cui la produzione industriale continua a rappresentare una parte considerevole dell'economia, soprattutto nel Nord e nel Centro del Paese. La struttura produttiva italiana si caratterizza, se paragonata agli altri principali Stati membri, per l'alta frammentazione presente in tutti i settori e particolarmente pronunciata nel Sud del Paese. I dati relativi ai livelli di istruzione, occupazione e disoccupazione, così come le indagini OCSE sulle competenze, suggeriscono che l'Italia si trovi ad affrontare una doppia difficoltà: quella di un mercato del lavoro che, nelle Regioni meridionali, non assorbe appieno le risorse umane disponibili, e quella di uno squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze, dovuto a scelte formative che non sfociano in opportunità di lavoro per chi ha conseguito titoli superiori. L'esiguo vantaggio competitivo assicurato da istruzione e formazione non incoraggia quindi le persone ad aggiornare e migliorare le proprie competenze, nonostante ciò sia essenziale per garantire la competitività e l'innovazione aziendale e la creazione di nuovi posti di lavoro.

La correlazione tra l'economia, il mercato del lavoro e l'istruzione e la formazione è uno dei presupposti cruciali per formulare politiche efficaci e capaci di offrire risposte concrete. Per identificare le potenziali aree di crescita, definire le tipologie e i livelli di qualificazione, le abilità e le competenze richieste, nonché per erogare un'istruzione e formazione che soddisfi i fabbisogni del mercato del lavoro, serve la piena cooperazione tra il settore dell'istruzione e formazione, quello dell'occupazione, le Parti Sociali e le organizzazioni del terziario. Solo così è possibile garantire un'istruzione e formazione professionale (IFP) che consenta alle persone di acquisire una rosa di competenze che, integrando teoria e pratica, permettono a chi le possiede, non solo di svolgere uno specifico lavoro, ma anche di progredire attraverso ulteriore istruzione e formazione professionale volta ad aggiornare e ampliare le proprie competenze professionali. Servono,

inoltre, strutture collaborative e di sostegno affinché anche la micro e piccola impresa possa essere coinvolta nell'erogazione di formazione.

L'Italia si è posta come obiettivo strategico quello di rafforzare l'IFP, riconoscendo alla stessa un ruolo essenziale per sostenere la crescita di aziende e persone. Il recente pacchetto di politiche si ispira al sistema di garanzia per i giovani (lo “*youth guarantee scheme*”) e a misure dirette a ridurre i vincoli burocratici per le aziende e promuovere la cooperazione tra le imprese. Tali politiche sottolineano l'esigenza di relazionare meglio l'istruzione e la formazione al mercato del lavoro, di ampliare i sistemi di apprendimento basati sul lavoro, di garantire lo sviluppo professionale di insegnanti e formatori e di rafforzare l'orientamento professionale. Innovativa è l'iniziativa finalizzata ad offrire programmi modellati sull'apprendistato professionalizzate a livello di istruzione universitaria per aree e corsi tradizionalmente percepiti come accademici e generalisti. Nel contesto dell' Alleanza europea per l'apprendistato professionalizzante sarà importante osservare e discutere su come questa iniziativa sia ripresa da soggetti formatori, studenti ed imprese.

Questa relazione offre una panoramica informativa sul sistema di IFP italiano. Presentandone le caratteristiche salienti e gli sviluppi correnti, ci proponiamo di contribuire ad una migliore comprensione della IFP in Italia, delle problematiche affrontate e delle misure politiche messe a punto.

James J. Calleja
Il direttore

Ringraziamenti

Questa relazione sull'istruzione e la formazione professionale in Italia è il risultato dello sforzo congiunto di ISFOL, il partner italiano di ReferNet, e Cedefop.

Sotto la responsabilità ultima di Isabella Pitoni, coordinatrice italiana di ReferNet, Laura Agneni ha curato e coordinato i lavori per l'ISFOL e contribuito alla relazione.

Si ringraziano Diana Macrì e Silvia Stroppa per i preziosi riscontri nella revisione. Si ringrazia il gruppo di ricerca dell'ISFOL per i contributi dati alla stesura di questa relazione e nello specifico si ringraziano per il:

Capitolo 1: Roberto Angotti, Massimiliano Deidda, Claudio Franzosi,
Maria Grazia Mereu;

Capitolo 2: Valeria Scalmato, Simona Pizzuti, Emmanuele Crispolti,
Roberto Angotti, Pierluigi Richini, Davide Premutico, Alessia Romito, Luisa Daniele.

Capitolo 3: Giuseppa Montalbano, Elisabetta Perulli, Laura Agneni,
Daniela Carlini, Vincenza Infante, Andrea Carlini, Vitalia Schirru.

Ramona David Craescu, Maria-Fernanda Rego-Valente-Ferreira e Lidia Salvatore, che hanno coordinato la breve descrizione del Cedefop e proposto le correzioni di bozza. Pascaline Descy, Antonio Ranieri e Eleonora Schmid per i riscontri e consigli forniti. Un ringraziamento va anche a Marco Serafini per l'assistenza e la consulenza fornita sulle elaborazioni statistiche.

Indice

Prefazione	4
Ringraziamenti	6
Indice	7
Tavole e figure.....	9
Italia	10
CHAPTER 1. I fattori esogeni che incidono sull'istruzione e la formazione professionale di base	11
1.1. Popolazione e demografia	11
1.2. Indicatori economici e del mercato del lavoro	12
1.2.1. L'occupazione	13
1.2.2. La disoccupazione	15
1.3. Livello di istruzione conseguita	17
1.4. La partecipazione ai percorsi di istruzione e formazione formali e informali.....	19
1.5. Prevedere i fabbisogni del mercato del lavoro: il Sistema Informativo del Lavoro	21
CHAPTER 2. L'istruzione e la formazione professionale nell'ottica dell'apprendimento permanente	23
2.1. L'istruzione generale e l'istruzione e la formazione professionale (IFP) in Italia	23
2.2. La governance dell'IFP.....	25
2.3. L'IFP a livello di II ciclo di istruzione	25
2.3.1. Percorsi di istruzione tecnica e professionale.....	25
2.3.2. I percorsi triennali e quadriennali di leFP	29
2.4. L'IFP di livello post-secondario	31
2.4.1. La formazione tecnica superiore di livello post- secondario	31
2.4.1.1. Percorsi IFTS	33
2.4.1.2. Percorsi ITS	34
2.4.2. Percorsi post-leFP e altro	35
2.5. L'istruzione e la formazione professionale post-laurea	36
2.6. Le iniziative di apprendistato	36
2.7. L'educazione e l'istruzione degli adulti I <i>Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA)</i>	41

2.8. Formazione professionale continua	42
2.8.1. Il Sistema pubblico	42
2.8.2. La formazione erogata e finanziata dal settore privato	43
2.8.3. La formazione erogata dal datore di lavoro	44
2.8.4. I soggetti erogatori nella formazione professionale continua	46
CHAPTER 3. Il quadro di riferimento per la promozione dell'istruzione e della formazione professionale	49
3.1. Legge quadro sul finanziamento della formazione professionale continua.....	49
3.2. Gli incentivi fiscali per l'istruzione, la formazione e la formazione professionale continua	50
3.3. Orientamento e counselling	51
3.3.1. Definire un sistema di orientamento permanente	52
3.3.2. Il sistema di Garanzia per i giovani.....	53
3.3.3. Le altre iniziative recenti.....	54
3.4. Validazione degli apprendimenti non formali ed informali	55
3.5. Le iniziative di formazione per il personale della scuola e dei centri di formazione	56
3.5.1. La formazione degli insegnanti.....	58
3.5.2. La formazione dei formatori.....	60
3.6. Soggetti formatori di IFP e garanzia della qualità.....	61
Lista degli acronimi.....	64
Riferimenti bibliografici	65
Siti web.....	67
Leggi nazionali	68
ANNEX 1. Referenziazione dei programmi italiani di istruzione e formazione alla classificazione ISCED-11	73

Tavole e figure

Tavole

1. Percentuale di popolazione adulta coinvolta in percorsi di istruzione e formazione per genere e classe di età (2011, %)	20
2. Le principali caratteristiche dei percorsi di istruzione tecnica e professionale	28
3. Le principali caratteristiche dei percorsi triennali e quadriennali di istruzione e formazione professionale	30
4. Le caratteristiche principali dei percorsi di IFTS e ITS	32
5. Numero medio di contratti di apprendistato per classe d'età e area geografica: valori assoluti e variazione percentuale, 2010-12	40
6. Offerta formativa per gli adulti, 2011-12	42
7. Imprese con 10 o più dipendenti che hanno erogato formazione nel 2010 per tipologia di attività di formazione e settore economico (%)	45
8. Abilità e competenze professionali acquisibili tramite corsi di formazione offerti da imprese con 10 o più dipendenti, per settore e classi di età, 2010 (%)	47
9. Le strategie di contrasto alla crisi per zona geografica (%)	48
10. Gli elementi che caratterizzano gli insegnanti e i formatori nell'istruzione e formazione professionale	59
11. Corrispondenze tra i sistemi di accreditamento regionali e gli indicatori EQAVET	63

Figure

1. Indice di dipendenza strutturale degli anziani (%) stimato	11
2. Occupazione per ramo economico in percentuale sull'occupazione totale, 2008-2013	13
3. Tassi d'occupazione per classi di età e massimo livello di istruzione conseguito (%), 2008 e 2013	14
4. I Tassi di disoccupazione per classi di età e massimo livello di istruzione conseguito (%), 2008 e 2013	15
5. Tasso di disoccupazione totale per regione (dai 15 anni), 2008 e 2013 (%)	16
6. Percentuale di giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni che ha abbandonato l'iter di formazione al livello più basso di istruzione secondaria di I grado e che non ha intrapreso altri percorsi di istruzione o formazione, 2008 e 2013 (%)	18
7. Giovani che hanno conseguito almeno una qualifica secondaria di II grado (% di giovani di età compresa tra i 20 e i 24 anni) per sesso nel 2008 e 2013	18
8. L'IFP nel sistema di formazione e istruzione italiano (ISCED-11)	26
9. L'IFP nel sistema di formazione e istruzione italiano (ISCED-97)	27

Italia



Superficie:	301.263 km ²
Capitale:	Roma
Forma di governo:	Repubblica parlamentare
Popolazione:	60 milioni (59.685.000 il 1 gennaio 2013)
Anno di adesione all'UE:	1952 (Membro fondatore)
Valuta:	Euro (EUR) (Membro della zona euro dal 1999)
PIL pro capite:	EUR 22.807 (2012)

CHAPTER 1.

I fattori esogeni che incidono sull'istruzione e la formazione professionale di base

1.1. Popolazione e demografia

Secondo i dati Eurostat, nel 2013 la popolazione si attestava intorno ai 60 milioni. I decrementi registrati nel 2012 (-2.04%) e nel 2013 (-1.56%) rispetto al 2010, sono da attribuire principalmente alle variazioni intervenute sui flussi migratori che nel recente passato controbilanciavano il calo nel tasso di nascita. L'indice di dipendenza strutturale degli anziani è progressivamente aumentato nel corso degli ultimi due decenni. Si stima che nel 2020 (34.93%) esso supererà quello della UE-28 (31.78%) (Figura 1).

Figura 1. **Indice di dipendenza strutturale degli anziani (%) stimato**



NB: Questo indicatore è definito come il numero stimato di persone d'età superiore ai 65 anni in percentuale sul numero stimato di persone di età compresa tra i 15 e i 64 anni.

Fonte: Eurostat: *Indice di dipendenza strutturale degli anziani (%) stimato*. Codice dati: tsdde511.
 Ultimo aggiornamento: 1/4/2014. Data di estrazione: 7/5/2014
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsdde511>

La curva, rimasta positiva fino al 2008 per la maggiore fertilità delle donne migranti, ha subito una variazione negativa nel periodo compreso tra il 2009 ed il 2011.

Secondo le ultime riforme ⁽¹⁾, l'età di pensionamento per uomini e donne sarà portata a 66 anni entro la fine del 2018. Contestualmente, l'età minima di pensionamento è, a partire dal 2012, di 65 anni per gli uomini e di non meno di 62 anni e 6 mesi per le donne, e condizionata al pagamento di almeno 20 anni di contributi.

Queste costanti dimostrano quanto sia necessario e urgente intervenire sull'organizzazione e la distribuzione delle risorse ai diversi sotto-sistemi nazionali dell'apprendimento permanente, al fine di promuovere l'integrazione socio-culturale dei migranti e l'invecchiamento attivo.

1.2. Indicatori economici e del mercato del lavoro

Nel 2011 l'economia è entrata in una nuova fase di recessione, protrattasi fino alla prima metà del 2013. Nel 2013 il PIL ha fatto registrare un decremento dell'1,9% a fronte di un aumento UE-28 dello 0,1%; durante l'ultimo trimestre del 2013 si è registrata un'inversione della crescita negativa, tornata positiva (+0,1%), ma poi nuovamente negativa nel primo trimestre del 2014 (-0,1%). Le manovre economiche per la riduzione della spesa sono ancora insufficienti. Nel 2013, il disavanzo pubblico è stato costantemente ridotto a meno del 3% rispetto al 4,6% del 2010 e l'1,5% del PIL prima della crisi. Nel 2013 il debito pubblico italiano ha raggiunto nuove vette, attestandosi sul 132,6% rispetto al 127% del 2012.

L'Italia ha diversificato il settore industriale, che è il secondo maggiore a livello europeo e con un output totale e pro capite all'incirca pari a quello di Francia e Regno Unito. Ma il Paese resta diviso in un Nord industriale e sviluppato, dove è ubicato il maggior numero di imprese private, e un Sud meno sviluppato con significativi gap infrastrutturali.

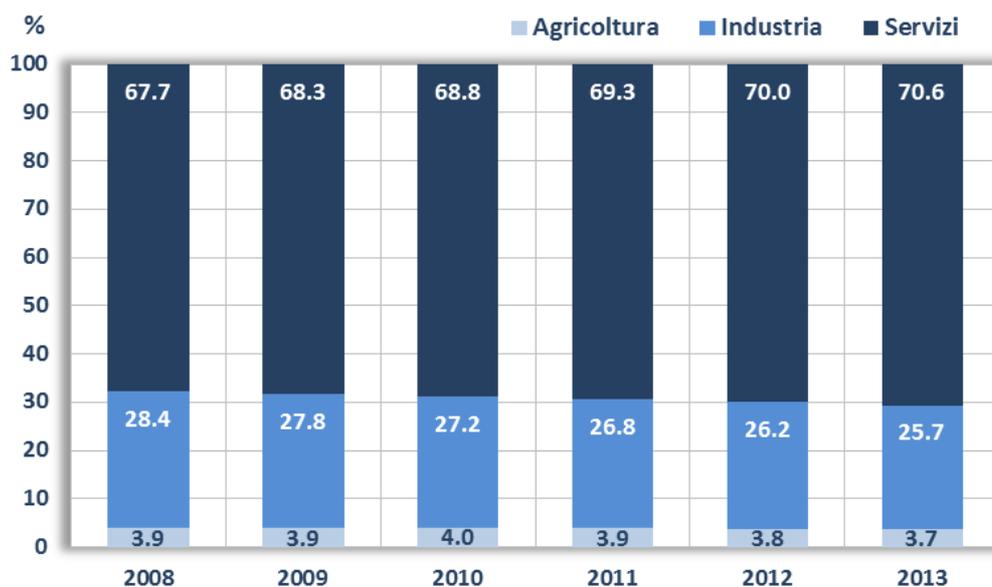
L'esame per ramo economico (Figura 2) e il confronto dei dati sull'occupazione con la media UE (22,4%) conferma la preponderanza del settore industriale: è impiegata nell'industria il 25,7% della forza lavoro. Come negli altri Stati membri della UE, è in aumento l'occupazione nel settore terziario.

A livello nazionale, il 95% delle imprese private ha meno di 10 dipendenti. Nel Sud, con una media di 2,3 dipendenti, la quota di microimprese è superiore alla media nazionale, sia nel settore terziario che industriale. I grandi gruppi industriali si trovano principalmente nel Nord-Ovest del territorio, le micro e piccole imprese prevalgono nel Nord-Est; il 45% dei lavoratori dipendenti a livello

⁽¹⁾ decreto legge 201/2011, titolo IV, art. 24, convertito con legge 214/2011.

nazionale lavora nella piccola industria. Le grandi aziende del settore terziario si trovano prevalentemente nel Centro del territorio e occupano il 68% dei lavoratori dipendenti (pubblici e privati).

Figura 2. **Occupazione per ramo economico in percentuale sull'occupazione totale, 2008-2013**



Fonte: Eurostat, EU-LFS: *Crescita occupazionale e rami d'attività: medie annuali*. Codice dati: lfsi_grt_a. Data di estrazione 12/05/2014
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/lfsi_grt_a_esms.htm

1.2.1. L'occupazione

Dall'acuirsi della crisi economica nel 2008, l'occupazione è scesa dal 58,7% al 55,6% ed è generalmente più bassa della media UE per tutte le classi di età (Figura 3).

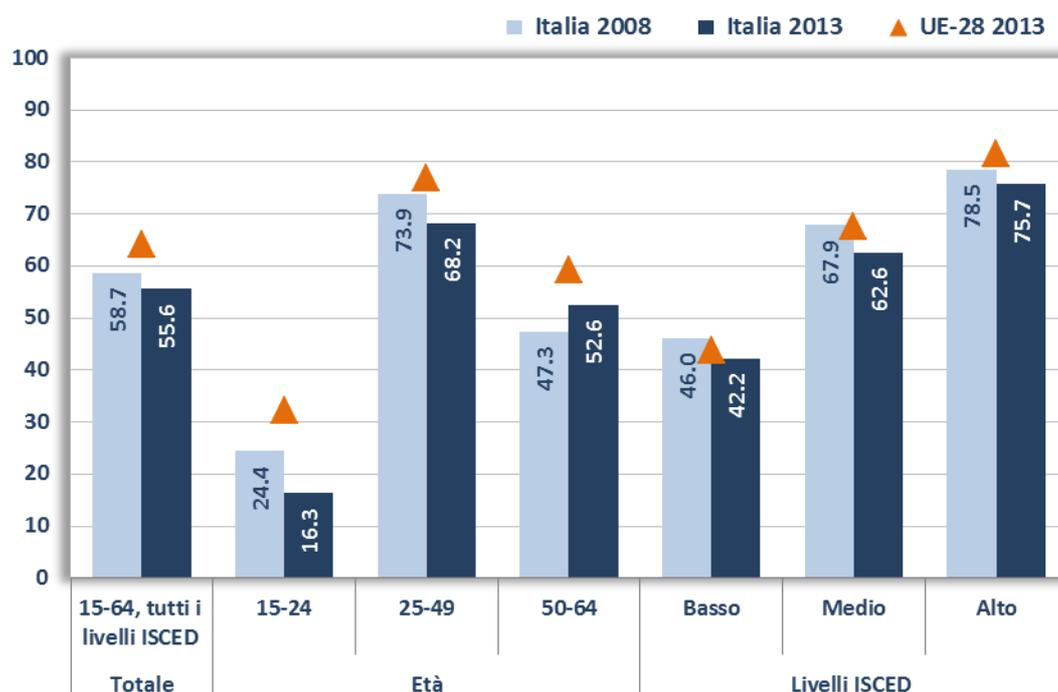
Sebbene il tasso d'occupazione giovanile sia generalmente più basso rispetto a quello della popolazione adulta, essendo i giovani più spesso coinvolti in programmi educativi rispetto a chi ha più anni, l'occupazione giovanile in Italia resta significativamente più bassa rispetto alla media UE. Il divario si è allargato dagli inizi della crisi mondiale del 2008 e si attesta ora sul 16,3% rispetto all'iniziale 32,3%.

Mentre il tasso d'occupazione di chi è in possesso di una qualifica bassa è in linea con la media UE, il mercato del lavoro fatica tuttora ad assorbire la forza lavoro qualificata a livello medio-alto. L'occupazione per chi è in possesso di una laurea era del 75,7% nel 2013 e per chi ha raggiunto livelli medi di qualificazione del 62,6%, a fronte di medie UE-28 rispettivamente dell'81,7% e del 67,7%. La differenza è ancora maggiore per il gruppo d'età compreso tra i 15 i 24 anni,

dove risulta occupato solo il 23,1% dei giovani in possesso di qualifiche alte, rispetto al 54,7% della UE-28.

Ciò detto, è utile tuttavia evidenziare che nel sistema di formazione e istruzione italiano la maggior parte delle qualifiche di alto livello sono acquisite nell'ambito di un'istruzione generale e non di IFP. Le uniche qualifiche rilasciate a fronte di un'istruzione superiore in ambito IFP sono quelle offerte dagli Istituti tecnici superiori, ITS. (ISCED 554 ⁽²⁾, vedi paragrafo 2.4.1).

Figura 3. **Tassi d'occupazione per classi di età e massimo livello di istruzione conseguito (%), 2008 e 2013**



NB: I dati presentati in questo diagramma si basano sul livello ISCED-97. Bassi livelli di istruzione si hanno per l'istruzione secondaria di I grado, medi livelli di istruzione si hanno per l'istruzione secondaria di II grado e l'istruzione e formazione professionale e alti livelli di istruzione si hanno per l'istruzione superiore universitaria e non universitaria.

Fonte: Eurostat, EU-LFS: *Tassi d'occupazione per sesso, età e massimo livello di istruzione conseguito*.
Codice dati: lfsa_ergaed. Data di estrazione: 8/5/2014
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en

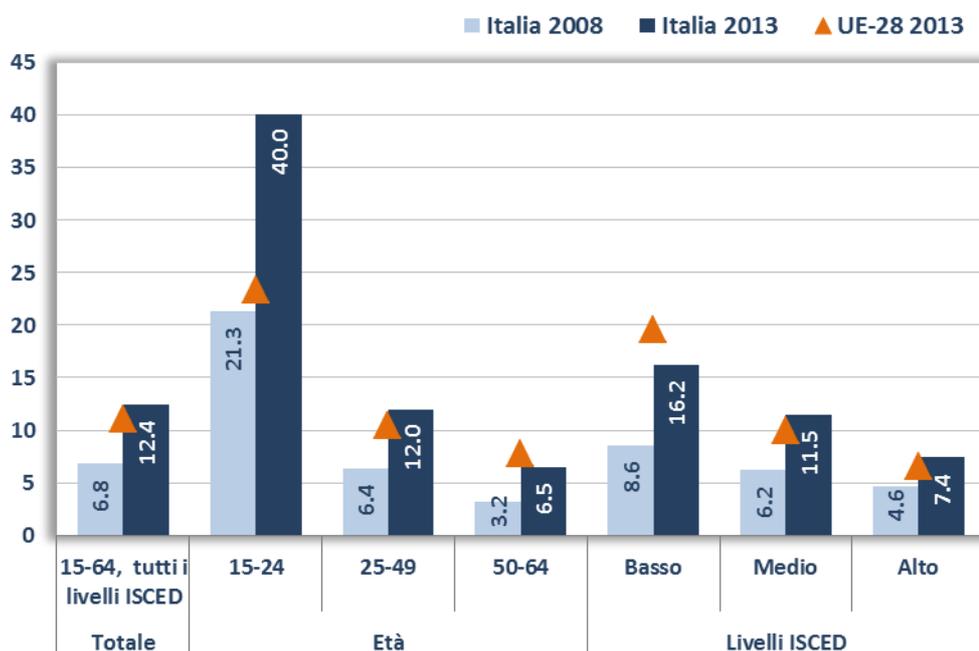
L'occupazione di chi ha un'età compresa tra i 20 e i 34 anni e un livello di qualificazione medio di tipo professionale (i 354 programmi ISCED con qualifiche di livello EQF 4) è leggermente più bassa della media UE-28.

⁽²⁾ Quanto sopra si riferisce alle nuove categorie utilizzate dalla Classificazione internazionale tipo dell'istruzione (ISCED) 2011 (Unesco, 2011; Unesco-UIS, 2011).

1.2.2. La disoccupazione

Nel 2013 la disoccupazione ha raggiunto la sua punta massima dal 1970, aumentando al 12,2% e posizionandosi leggermente al di sopra del 10,8% della media UE-28. Negli anni più recenti ha fatto registrare un aumento costante a causa di un peggioramento delle condizioni del mercato del lavoro, come pure della crisi finanziaria, trasformatasi in una crisi strutturale (Figura 4).

Figura 4. **I Tassi di disoccupazione per classi di età e massimo livello di istruzione conseguito (%), 2008 e 2013**



NB: I dati presentati in questo diagramma si basano sui livelli ISCED-97. Bassi livelli di istruzione si hanno per l'istruzione secondaria di I grado, medi livelli di istruzione si hanno per l'istruzione secondaria e l'istruzione e formazione professionale di II grado e alti livelli di istruzione si hanno per l'istruzione superiore universitaria e non universitaria.

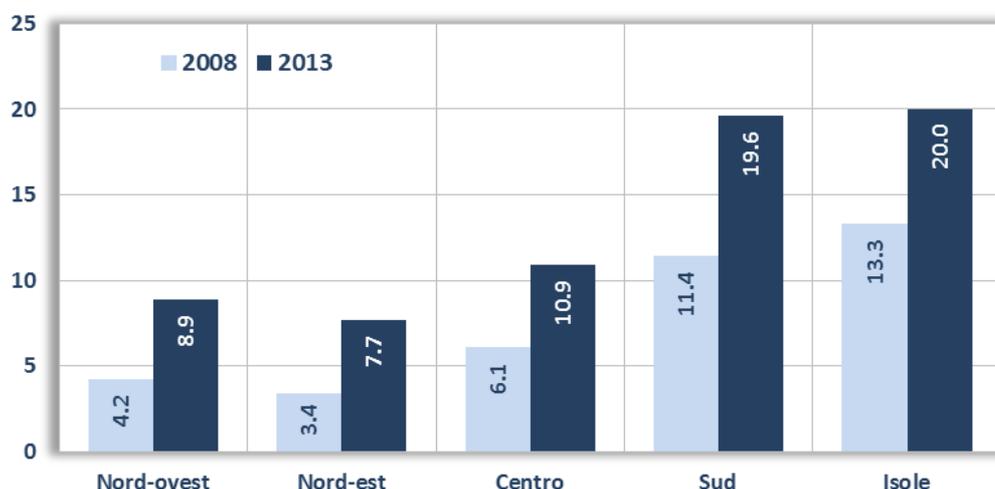
Fonte: Eurostat, EU-LFS: *Tassi di disoccupazione per sesso, età e massimo livello di istruzione conseguito*. Codice dati: lfsa_urgaed. Data di estrazione: 12/5/2014
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgaed&lang=en

Sebbene il conseguimento di livelli d'istruzione più alti continui ad essere uno scudo contro la disoccupazione, le recenti dinamiche del mercato del lavoro confermano che il possesso di un diploma di laurea non riduca il rischio di disoccupazione, diversamente da quanto accade in altri Paesi europei. La crisi economica corrente vede un incremento del tasso di disoccupazione anche per chi ha conseguito un diploma d'istruzione superiore universitaria e non universitaria, che si attesta sul 7,4%, e per chi ha conseguito una qualifica d'istruzione secondaria di II grado o una formazione professionale, che è dell'11,5% (le medie UE-28 per il 2013 sono rispettivamente del 6,5% e del 10%).

La disoccupazione è più alta tra i laureati in scienze umanistiche o letterarie, le quali non offrono uno sbocco diretto sul mercato del lavoro. Per di più, chi trova lavoro è spesso occupato in mansioni che richiedono un livello di qualificazione inferiore.

Nel 2013 la disoccupazione dei giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni, a prescindere dal livello di istruzione conseguito, ha raggiunto il 40% ed è generalmente più alta rispetto alla media UE-28. Emerge anche un ampio divario tra il Nord e il Sud del paese (Figura 5) e la situazione varia considerevolmente a seconda della specifica categoria.

Figura 5. **Tasso di disoccupazione totale per regione (dai 15 anni), 2008 e 2013 (%)**



Fonte: Eurostat, EU-LFS: *Tasso di disoccupazione per sesso, età e regione NUTS 2*. Codice dati: fst_r_lfu3rt. Data di estrazione: 13/5/2014
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_r_lfu3rt

La disoccupazione femminile all'interno della stessa fascia d'età è anch'essa aumentata dal 24,7% del 2008 al 41,4% del 2013; nelle Regioni meridionali ha raggiunto il 52,2% e nelle isole il 57%. La disoccupazione a lunga durata è salita dal 3% del 2008 al 6,9% del 2013.

Il Governo ha risposto all'alta disoccupazione giovanile con una strategia di rafforzamento dell'IFP. Verso la fine del 2013 è stato varato un insieme di misure dirette a migliorare l'orientamento professionale, evitare l'abbandono precoce dell'iter di istruzione e formazione, aumentare l'offerta formativa professionalizzante, promuovere l'apprendistato e i tirocini, aumentare il personale e migliorare lo sviluppo professionale di insegnanti e docenti. Particolare attenzione sarà data al Piano Nazionale di attuazione del sistema di Garanzia per i Giovani. La legge 78/2014 di recente promulgazione, nota anche come "Jobs Act", reca disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione

e semplificare gli adempimenti a carico delle imprese. Include anche iniziative volte alla semplificazione dei contratti a tempo determinato e dei contratti di apprendistato per meglio allinearli ai fabbisogni del mercato del lavoro. Prevede riforme esaustive dei servizi per l'impiego per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di manodopera tramite partenariati tra aziende, enti pubblici ed organizzazioni non a fini di lucro (vedi anche i capitoli 2 e 3).

1.3. Livello di istruzione conseguita

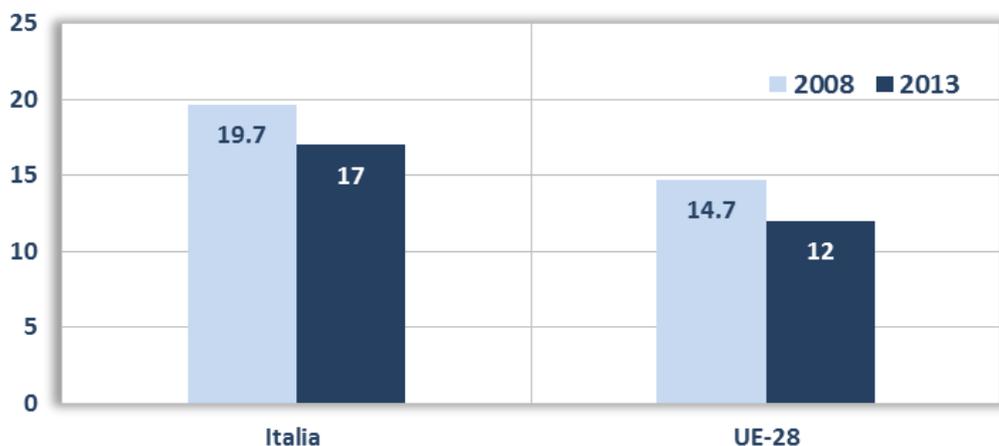
I dati sull'occupabilità o i divari salariali spiegano perché l'Italia si classifichi agli ultimi posti rispetto ai benchmark dell'Europa 2020: abbandona precocemente l'iter d'istruzione o formazione professionale il 17% dei discenti (obiettivo UE: 10%) e solo il 22,4% degli adulti di età compresa tra i 30 e i 34 anni ha conseguito un diploma di studi superiori universitari o equivalenti (obiettivo: 40%). L'obiettivo che l'Italia si pone a livello nazionale per l'Europa 2020 resterà comunque al di sotto dell'obiettivo atteso per il 2013, ovvero che almeno il 26% degli iscritti completi l'iter di studi superiori universitari o equivalenti. Non di meno va sottolineato il considerevole incremento rispetto al 19,2% del 2008 (le cifre per la UE-28 sono rispettivamente del 31% per il 2008 e del 36,8% nel 2013).

La quota di giovani che abbandonano precocemente l'istruzione e la formazione è in via di diminuzione, ma resta alta (Figura 6). Soprattutto nel caso della IFP, quasi la metà dei discenti sono indietro di almeno un anno sulla loro formazione, fatto che per esperienza aumenta la probabilità di un abbandono precoce.

Nonostante i progressi, il numero di abbandoni precoci rimarrà più alto del target UE; il programma nazionale di riforme segue un approccio più moderato che fissa l'obiettivo sul 16%. L'Italia si è anche impegnata con vigore nell'attuazione di politiche capaci di integrare IFP e mercato del lavoro rivolte ai giovani e pensate specificamente per ridurre l'abbandono precoce tramite opportunità di formazione in forma alternata e strumenti per validare le competenze da questi acquisite.

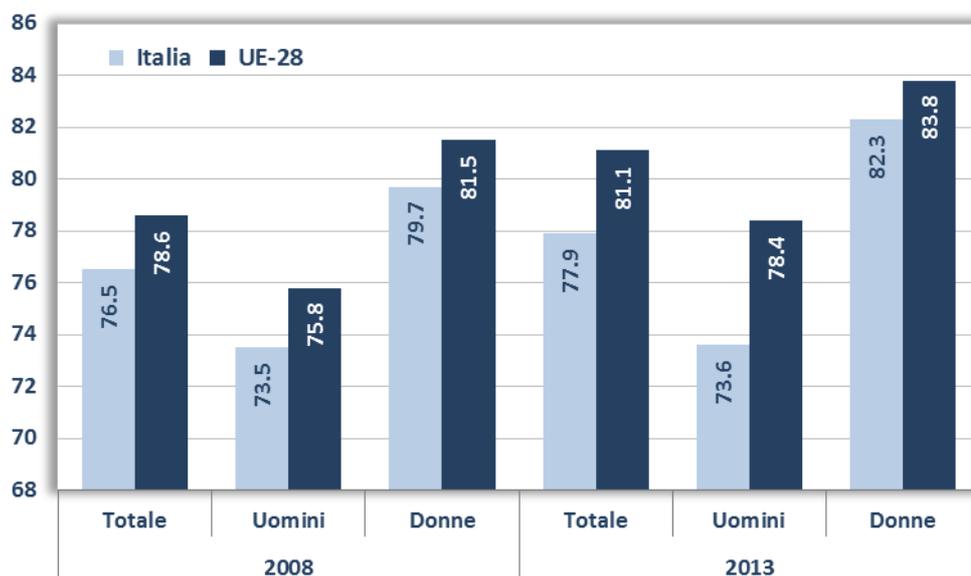
La proporzione di giovani di età compresa tra i 20 e i 24 anni che hanno conseguito almeno un diploma di istruzione secondaria di II grado è più bassa della media UE-28.

Figura 6. **Percentuale di giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni che ha abbandonato l'iter di formazione al livello più basso di istruzione secondaria di I grado e che non ha intrapreso altri percorsi di istruzione o formazione, 2008 e 2013 (%)**



Fonte: Eurostat, EU-LFS: *Percentuale di giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni suddivisa per sesso che ha abbandonato l'iter di formazione al livello più basso di istruzione secondaria di I grado e che non ha intrapreso altri percorsi di istruzione o formazione*. Codice dati: t2020_40. Data di estrazione: 23/5/2014
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=t2020_40

Figura 7. **Giovani che hanno conseguito almeno una qualifica secondaria di II grado (% di giovani di età compresa tra i 20 e i 24 anni) per sesso nel 2008 e 2013**



NB: I dati presentati in questo diagramma si basano sui livelli ISCED-97. Bassi livelli di istruzione si hanno per l'istruzione secondaria di I grado, medi livelli di istruzione si hanno per l'istruzione secondaria di II grado e l'istruzione e formazione professionale e alti livelli di istruzione si hanno per l'istruzione superiore universitaria e non universitaria.

Fonte: Eurostat, EU-LFS: *Livello di istruzione e risultati*. Codice dati: tps00186. Data di estrazione 14/5/2013.
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00186>

Le donne sono spesso più qualificate degli uomini: il 73,6% della popolazione maschile d'età compresa tra i 20 e i 24 anni ha completato almeno un ciclo di istruzione secondaria di II grado, ISCED 344-354, mentre la percentuale tra la popolazione femminile è dell'82,3% (Figura 7). Nel 2013, la percentuale di donne in possesso di un diploma di scuola secondaria di II grado è salita all'83,8%, rispetto alla media UE-28 dell'81,5%. Ciononostante, i tassi di occupazione femminile restano più bassi di quella maschile, anche a causa dei molti ostacoli che le donne si trovano ad affrontare per accedere e rimanere nel mercato del lavoro. Inoltre, la mancanza d'opportunità e il sempre più marcato differenziale retributivo non fanno che acuire la disparità di genere.

1.4. **La partecipazione ai percorsi di istruzione e formazione formali e informali**

Secondo l'indagine Eurostat sull'educazione e l'istruzione degli adulti (AES) ⁽³⁾, nel 2011 il livello di partecipazione degli adulti a percorsi di istruzione e formazione formali e non formali in Italia ha raggiunto il 35,6% (contro una media UE del 40,3%). Distinguendo ulteriormente i risultati, il 2,9% ha optato per un percorso formale e il 34,3% per un percorso non formale. Rispetto al 2006, anno della prima rilevazione AES, la posizione dell'Italia a livello europeo è rimasta praticamente inalterata (al 22esimo posto), sebbene il numero di adulti che hanno partecipato a percorsi di istruzione informale e ad attività formative sia aumentato (il 34,3% nel 2011 rispetto al 20,2% del 2006).

Se si considerano solamente i percorsi di istruzione e formazione non formali, la media italiana si avvicina a quella degli altri Stati membri (34,3% in Italia, 36,8% nella UE-28). Tuttavia i dati sulla disparità di genere collocano l'Italia tra gli Stati membri più interessati dal fenomeno, specialmente nell'ambito dell'istruzione e formazione informale. Al pari degli altri Paesi UE, la partecipazione adulta diminuisce considerevolmente con l'età: il divario generazionale è del 21,9% nella UE-28 e del 20,7% in Italia. Nella UE-28 la partecipazione giovanile è del 48,5% mentre quella della popolazione delle fasce d'età più alte è del 26,6%; in Italia è, rispettivamente del 43% e del 22,3% (Tavola1).

⁽³⁾ Le indagini AES dell'Eurostat suddividono le attività d'apprendimento degli adulti in formali e informali, fruite sul posto di lavoro o altrove.

Tavola 1. **Percentuale di popolazione adulta coinvolta in percorsi di istruzione e formazione per genere e classe di età (2011, %)**

	Tipologia delle attività di formazione					
	Istruzione e formazione formale e informale		Istruzione e formazione formale		Istruzione e formazione informale	
	UE-28	Italia	UE-28	Italia	UE-28	Italia
Genere						
Uomini	40,7	37,3	5,8	2,6	37,5	36,2
Donne	39,9	34,0	6,7	3,2	36,2	32,5
Classe di età						
Dai 25 ai 34 anni	48,5	43,0	13,6	9,7	40,8	38,2
Dai 35 ai 54 anni	42,4	38,0	4,9	1,3	39,8	37,5
Dai 55 ai 64 anni	26,6	22,3	1,6	:	25,6	22,3
Totale	40,3	35,6	6,2	2,9	36,8	34,3

Fonte: Eurostat, AES 2011 (ultimo aggiornamento: 9/12/2013; estratto il: 4/4/2014).

Per quanto riguarda gli occupati, la partecipazione ai percorsi di istruzione e formazione è maggiore tra chi svolge mansioni di alto livello. Si riscontra la partecipazione ad una svariata gamma di attività non formali: il 34,5% è coinvolto in attività di formazione sul lavoro; il 30,9% ha frequentato conferenze, workshop e simposi; il 3,7% ha fruito di lezioni private; il 29,5% ha partecipato ad attività di istruzione e formazione non formali offerte dal datore di lavoro; l'11,7% ha partecipato ad attività organizzate da scuole e università; e il 18,4% ha frequentato i corsi offerti da club sportivi.

La percentuale di popolazione adulta che ha partecipato ad un'attività formativa è, nonostante l'interesse, del 25,4%. Gli impegni familiari (44,3%) e il costo dei corsi (43,4%) sono le principali ragioni della mancata partecipazione ad attività di istruzione e formazione. Per le donne, il principale ostacolo alla partecipazione è rappresentato dagli impegni familiari (il 53,6% rispetto al 31% degli uomini). Gli uomini, oltre al costo dei corsi, adducono come maggiore ostacolo gli impegni di lavoro (38,3% rispetto al 18,5% delle donne).

Dai dati UE (Eurostat) emerge quanto il divario generazionale sia diffuso nei diversi Paesi, sia per quanto riguarda la partecipazione all'apprendimento permanente, sia per quanto riguarda la formazione professionale continua (CVT) offerta dalle imprese. Da un esame specifico dei benefici offerti dai corsi di formazione in Italia (Angotti e Belmonte, 2012) basato su un'indagine ISFOL sui comportamenti formativi degli adulti (Indaco – adulti 2012), emerge come molti adulti d'età superiore ai 54 anni diano maggiore importanza ai benefici immateriali, quali una maggiore conoscenza e migliori competenze, la capacità di far rete, le abilità sociali e la soddisfazione lavorativa; i benefici materiali vengono

sottolineati meno e i corsi di formazione sono raramente associati ad aspettative di benefici di tipo economico, quali un aumento di stipendio, un avanzamento di carriera o una promozione. Emerge inoltre la preferenza verso attività non formali rispetto ai corsi. L'esame dei benefici ottenibili tramite la formazione offre peraltro spunti interessanti sugli 'effetti inaspettati' della formazione; la sua fruizione porta benefici materiali che vanno oltre le aspettative del discente. Ciò vale soprattutto per gli adulti d'età superiore ai 54 anni: sebbene partecipino in numero più contenuto e dichiarino di essere meno motivati a partecipare in attività formative, emerge come la formazione rechi loro dei benefici inattesi, soprattutto di tipo materiale. Tali i benefici possono dunque fungere da incentivi per migliorare il potenziale di occupabilità della popolazione matura nel mondo del lavoro.

1.5. Prevedere i fabbisogni del mercato del lavoro: il Sistema Informativo del Lavoro

Nel corso degli ultimi 10 anni, l'ISFOL per conto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, MLPS) ⁽⁴⁾ ha gestito e promosso un sistema informativo di sostegno alle iniziative messe in atto per prevenire gli squilibri tra la domanda e l'offerta di competenze. Il sistema ⁽⁵⁾ si avvale dei dati tratti da un'ampia base di ricerche e indagini, delle quali è utile citare:

- *Indagine campionaria sulle professioni*: un'indagine campionaria sulle 800 unità professionali riconducibili alla classificazione delle professioni (Livello 5), iniziata nel 2007. L'indagine ha coinvolto circa 16.000 lavoratori e considerato oltre 300 variabili raggruppate in un questionario articolato in 10 sezioni. Basato sul modello d'indagine US O*Net ⁽⁶⁾, si propone di misurare l'importanza e la complessità di ciascuna variabile d'esecuzione di un lavoro. I risultati del 2013 sono pubblicati online;
- *Audit permanente dei fabbisogni professionali*: un campione di 35.000 imprese selezionate in funzione della rispettiva dimensione, settore e area geografica, offre informazioni qualitative sulle competenze e i fabbisogni di conoscenze dei lavoratori. I fabbisogni di formazione individuati figureranno poi nel profilo dell'unità professionale inclusa nel sistema informativo. I

⁽⁴⁾ di seguito designato Ministero del Lavoro o MLPS.

⁽⁵⁾ Disponibile sul sito ISFOL: *Professioni, occupazione, fabbisogni*: <http://professionioccupazione.isfol.it>

⁽⁶⁾ US occupation information network, vedi O*NET online: <http://www.onetonline.org/> [accessed 13/8/2014].

- risultati di questa indagine, condotta a cadenza annuale, possono essere consultati online, inclusi quelli della seconda edizione, pubblicati a luglio 2014;
- altri studi e ricerche condotti ai fini di prevedere i fabbisogni di competenze per settore nel medio termine, utilizzando metodologie improntate su scenari;
 - studi previsionali sui fabbisogni d'assunzione (sui 5 anni) condotti a livello nazionale e regionale, utilizzando un modello basato su E3ME, un modello computerizzato che studia il sistema economico, energetico e ambientale in Europa. ⁽⁷⁾.

Il sistema informativo ISFOL è collegato ad altri sistemi gestiti da Enti pubblici, tra i quali l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul lavoro (INAIL) e il MLPS. Gli utenti possono così accedere ed incrociare i vari dati sull'occupazione (incluse le indagini ISTAT sulla forza lavoro, le statistiche INAIL sugli incidenti sul lavoro e i dati del portale del MLPS) per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di manodopera ⁽⁸⁾. La comparabilità tra dati è garantita dall'adozione di un'identica classificazione delle professioni. Il sistema dispone di diversi strumenti per facilitare la ricerca di lavoro, incoraggiare la mobilità di carriera e offrire orientamento professionale. Nei primi due casi gli utenti possono identificare le competenze necessarie per accedere al mercato del lavoro o cambiare professione; nel terzo caso possono confrontare i tratti della loro personalità con quelli ritenuti idonei per una data occupazione secondo la classificazione elaborata da Holland (1985).

⁽⁷⁾ Cambridge Econometrics: *E3ME: our global macro-econometric model*: <http://www.camecon.com/EnergyEnvironment/EnergyEnvironmentEurope/ModellingCapability/E3ME.aspx> [accessed 13.8.2014].

⁽⁸⁾ ISFOL: *Professioni, occupazione, fabbisogni*: <http://professionioccupazione.isfol.it>

CHAPTER 2.

L'istruzione e la formazione professionale nell'ottica dell'apprendimento permanente

2.1. L'istruzione generale e l'istruzione e la formazione professionale (IFP) in Italia

Tutti i giovani hanno il diritto/dovere (legge 53/2003, p. 7) di fruire dell'istruzione e formazione per almeno 12 anni, sino al raggiungimento della maggiore età. Tale diritto/dovere è stato istituito affinché i giovani non abbandonino l'istruzione e la formazione senza aver conseguito almeno una qualifica. La scuola dell'obbligo dura 10 anni, che corrisponde in genere al compimento del sedicesimo anno d'età, ed include i primi due anni del II ciclo di istruzione o di IFP.

I giovani terminano il I ciclo di istruzione all'età di 14 anni. Tale ciclo si conclude con un esame di Stato per l'acquisizione di un certificato (*Diploma di licenza conclusiva del primo ciclo di istruzione* – primo livello EQF) per l'ammissione al II ciclo di istruzione, dove al giovane è data la possibilità di scegliere tra un percorso di istruzione generale e un percorso di IFP.

Con l'istruzione secondaria di II grado il giovane può optare per:

- a) programmi quinquennali di studio, che includono gli ultimi due anni di istruzione dell'obbligo. I programmi quinquennali prevedono: e tre anni (sanciti dal diritto/dovere allo studio e formazione) di:
 - (i) istruzione liceale;
 - (ii) istruzione tecnica;
 - (iii) istruzione professionale. (sezione 2.3.1).

L'istruzione liceale si articola in vari indirizzi, che sono: artistico, classico, linguistico, scientifico, delle scienze umane, musicale e coreutico ⁽⁹⁾. L'indirizzo artistico si articola, a sua volta in arti figurative, architettura e ambiente, design, audiovisivo e multimedia, grafica o scenografia.

Gli studi liceali, tecnici o professionali si concludono con un esame di Stato, il cui superamento conferisce allo studente il Diploma di scuola secondaria superiore, corrispondente al livello 4 EQF e permette di accedere ai percorsi dell'istruzione superiore;

⁽⁹⁾ Per maggiori informazioni sui percorsi di istruzione polivalente, vedi Eurydice: *Eurypedia: Italia*: <https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Italy:Overview>

- b) percorsi di istruzione e formazione professionale organizzati dalle regioni (IeFP; sezione 2.3.2).
- c) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (dopo i 15 anni) (sezione 2.6).

I percorsi di istruzione post-secondaria del sistema italiano si articolano in formazione tecnica superiore (IFTS, ITS; sezione 2.4.1) e percorsi brevi di istruzione e formazione professionale (post IeFP e altri, vedi Sezione 2.4.2). I corsi di istruzione e formazione professionale sono offerti anche a livello di istruzione post-universitaria (2.5)

L'istruzione superiore (livelli ISCED 665-667, 766-767, 768-864) si articola in istruzione universitaria e istruzione non-universitaria:

- a) istruzione universitaria: può essere erogata da istituti pubblici o privati e si articola nei tre cicli previsti dal Processo di Bologna: *laurea (di durata triennale)*; *laurea specialistica/magistrale* (di durata biennale) ⁽¹⁰⁾ master universitario di primo e di secondo livello, dottorato di ricerca;
- b) *alta formazione artistica e musicale*, un percorso non universitario basato sui 3 cicli del Processo di Bologna.

I percorsi di IFP offrono opportunità anche per l'istruzione degli adulti (sezione 2.7) e la CVT (sezione 2.8).

Il Italia con il termine istruzione e formazione professionale si tende a designare percorsi specifici la cui formulazione rientra nella specifica competenza delle regioni e delle province autonome (IeFP).

In una prospettiva europea, il termine istruzione e formazione professionale comprende tutte le tipologie e i livelli di istruzione generale e istruzione e formazione professionale (IFP).

A prescindere da chi la eroga o dalla sua governance, l'IFP è fruibile a livello secondario, post-secondario o superiore in ambiti d'istruzione e formazione formali o non formali, incluse le iniziative lanciate sul mercato del lavoro. L'IFP si rivolge a giovani ed adulti e può essere erogata da un istituto scolastico, da un'impresa o coniugare apprendimento scolastico e apprendistato.

L' IFP in Italia comprende anche gli istituti tecnici e professionali.

⁽¹⁰⁾ Esistono inoltre alcune lauree di durata quinquennale, dette anche "a ciclo unico" vedi figg.8 e 9

2.2. La governance dell'IFP

Le responsabilità degli attori coinvolti nella pianificazione o organizzazione dell'IFP sono suddivise nel seguente modo:

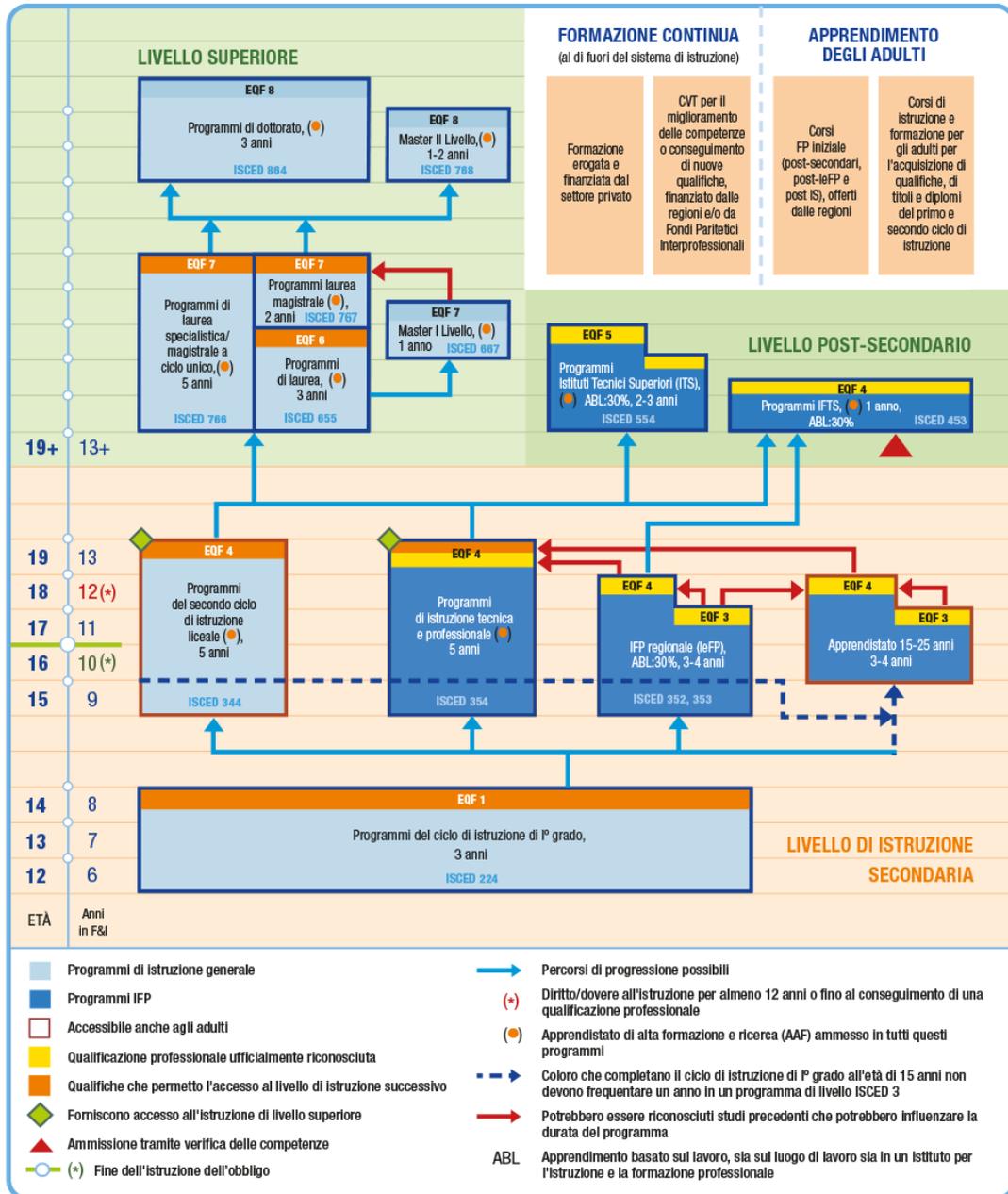
- il MIUR definisce il quadro dell'IFP nei percorsi scolastici nazionali (istituti tecnici e professionali) per gli ITS e gli IFTS;
- il MLPS definisce il quadro per la leFP, mentre la sua pianificazione, organizzazione ed erogazione è demandata alle regioni e alle province autonome;
- le regioni e le province autonome sono anche responsabili della pianificazione, organizzazione ed erogazione di ITS, IFTS, post-leFP, dell'istruzione post-universitaria e della maggior parte delle tipologie di formazione basate sull'apprendistato;
- gli obiettivi della la formazione professionale continua (CVT) erogata nell'ambito del sistema pubblico sono fissati dal Ministero del Lavoro, mentre le attività di CVT sono gestite dalle regioni e province autonome o dalle parti sociali;
- le parti sociali ricoprono un ruolo importante nella promozione dei piani di formazione aziendale (singole aziende o raggruppamenti d'aziende), finanziati dalle regioni o realizzate tramite i Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua;
- le parti sociali svolgono generalmente un ruolo consultivo nella formulazione delle politiche di IFP e contribuiscono alla loro traduzione nei percorsi che costituiscono l'offerta formativa;
le parti sociali contribuiscono, Inoltre, all'elaborazione ed organizzazione delle politiche attive sul mercato del lavoro (ISFOL, 2012, p. 15).

2.3. L'IFP a livello di II ciclo di istruzione

2.3.1. Percorsi di istruzione tecnica e professionale

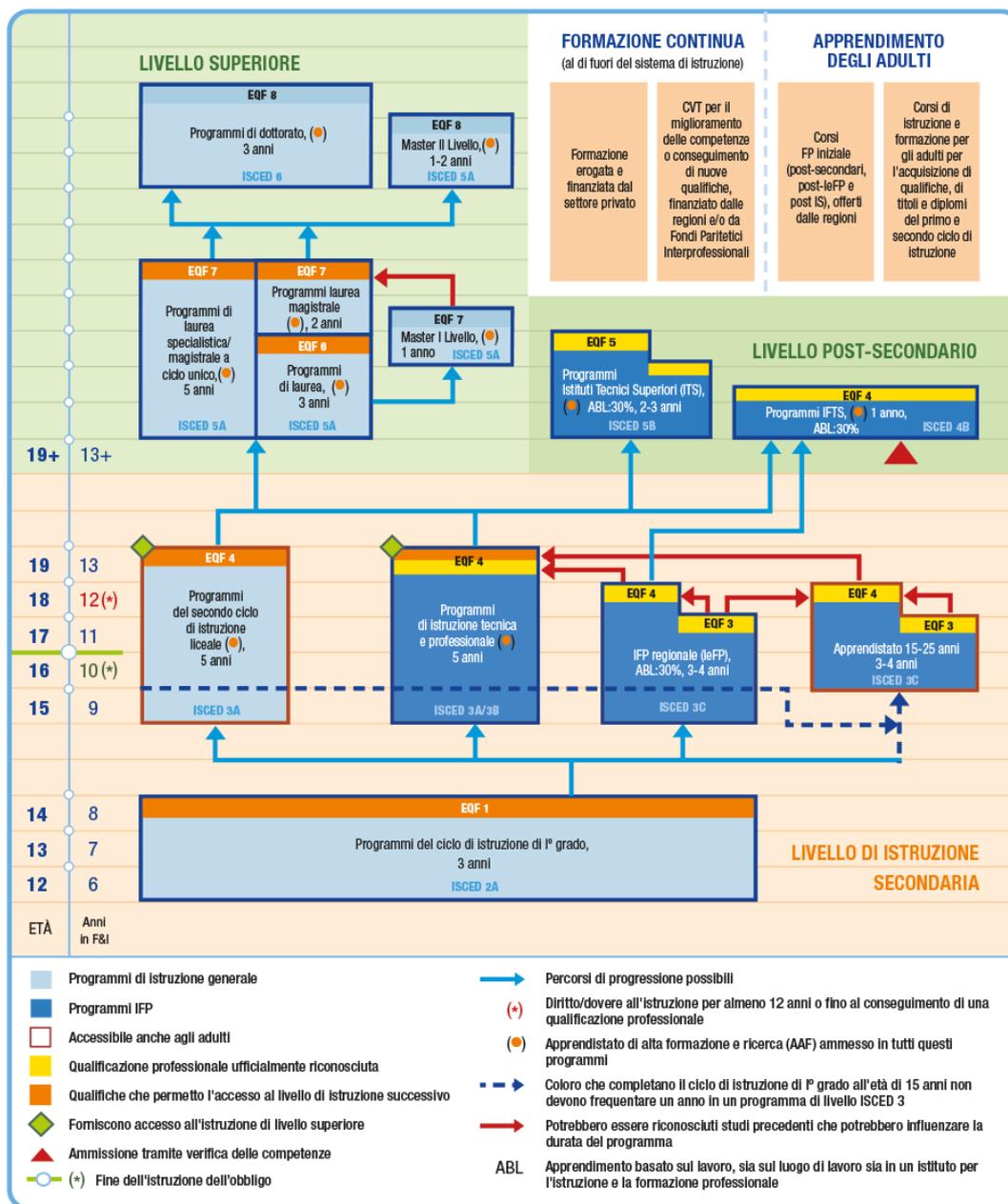
I programmi offerti dagli istituti tecnici forniscono conoscenze, capacità e competenze per lo svolgimento di professioni tecniche ed amministrative, mentre quelli degli istituti professionali forniscono una preparazione sia teorica che pratica volta all'espletamento di ruoli professionali qualificati in settori produttivi di interesse nazionale. I diplomati hanno accesso all'istruzione superiore e acquisiscono una qualifica di 4° livello dell'EQF

Figura 8. L'IFP nel sistema di formazione e istruzione italiano (ISCED-11)



Fonte: Cedefop, in cooperazione con ReferNet Italia.

Figura 9. L'IFP nel sistema di formazione e istruzione italiano (ISCED-97)



Fonte: Cedefop, in cooperazione con ReferNet Italia.

Tavola 2. **Le principali caratteristiche dei percorsi di istruzione tecnica e professionale**

	Percorsi tecnici	Percorsi professionali
Soggetti formativi coinvolti:	Istituti tecnici che fanno capo al MIUR	Scuole professionali che fanno capo al MIUR
Requisiti di ammissione all'utenza	Studenti di 14 anni di età che hanno completato il ciclo di istruzione secondaria di I grado, ISCED 244.	
Principali settori	Settore economico: amministrazione, finanza e marketing, turismo.	Settore dei servizi: servizi per l'agricoltura, servizi socio-sanitari, enogastronomia e ospitalità alberghiera, commerciali.
	Settore tecnologico: meccanica, meccatronica ed energia; trasporti e logistica; elettronica ed elettrotecnica; informatica e telecomunicazioni; grafica e comunicazione; chimica, materiali e biotecnologie; sistema moda; agraria, agroalimentare e agroindustria; costruzioni, ambiente e territorio.	Settore industria e artigianato: industria e artigianato con due rami: produzioni artigianali e industriali; manutenzione e assistenza tecnica.
Livello ISCED corrispondente e orientamento/sbocco	354	354
Proporzione tra materie generali e materie professionali	60% materie generali – 40% materie professionali	
Proporzione tra formazione scolastica e formazione basata sul lavoro	Dipende dalla scuola, messa a punto di progetti di formazione in alternanza	
Lunghezza dei percorsi	5 anni (1056 ore l'anno), al termine dei quali lo studente sostiene un esame di Stato.	
Titolo rilasciato in uscita	Diploma di scuola secondaria di II grado (il cui conseguimento consente l'accesso ai percorsi dell'istruzione superiore e dell'istruzione e formazione tecnica superiore); livello 4 dell'EQF	
Opportunità di progressione	ITS e livello dell'istruzione terziaria / universitaria	

Fonte: Cedefop, sulla base di: Cedefop ReferNet Italia (2014); ISFOL (2014b); MIUR: *Io scelgo, io studio* <http://www.istruzione.it/orientamento/>

Il titolo rilasciato riporta l'indirizzo e la durata del percorso di studio, i voti finali, i punti attribuiti con 'crediti scolastici', i punti attribuiti con crediti formativi e gli eventuali punti supplementari assegnati dalla commissione d'esame, le materie incluse nel curriculum e il numero totale di ore di lezione dedicate a ciascuna materia.

I modelli di certificato delle competenze di base acquisite nell'assolvimento dell'obbligo di istruzione sono redatti dal MIUR. I diplomi e i certificati sono

formulati in quattro lingue della Comunità, in maniera da poter essere compresi nei diversi Stati membri.

2.3.2. I percorsi triennali e quadriennali di leFP

I percorsi triennali e quadriennali di istruzione e formazione professionale offrono ai giovani l'opportunità di assolvere al diritto/dovere di istruzione e formazione. La formazione è progettata ed organizzata dalle regioni.

Nel corso degli ultimi anni questi percorsi hanno acquisito una maggiore flessibilità grazie alla migliore cooperazione tra Stato, regioni e province. L'Accordo siglato in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011 ha introdotto diversi importanti elementi di sistema:

- a) standard di formazione per le competenze di base da sviluppare nei tre o quattro anni di percorso;
- b) standard minimi formativi (validi a livello nazionale) per le competenze tecniche e professionali riferite ai profili occupazionali inclusi nel *Repertorio nazionale delle qualifiche*;
- c) i titoli rilasciati a livello intermedio e conclusivo hanno validità nazionale.

Il Repertorio nazionale delle qualifiche creato nel 2011 ⁽¹¹⁾ elenca le figure professionali e le rispettive qualifiche e percorsi o iter di apprendimento, nonché gli standard minimi di istruzione e formazione (validi a livello nazionale). Le qualifiche riferite ad una data figura professionale nazionale devono essere descritte in termini di risultati dell'apprendimento e referenziate al corrispondente livello EQF.

I percorsi di leFP sono strutturati in moduli e si propongono di sviluppare competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. L'articolazione in moduli permette agli studenti di cambiare area di studio grazie al riconoscimento dei crediti.

Alle attività di formazione sul lavoro (soprattutto gli stage) è riconosciuto un ruolo fondamentale e vengono svolte sotto la supervisione di due tutor, uno facente capo al soggetto formatore, l'altro all'impresa. Le metodologie includono la docenza frontale, le simulazioni, i giochi di ruolo e l'apprendimento cooperativo. Si raccomandano metodologie di insegnamento attivo adeguate alle esigenze dei discenti.

⁽¹¹⁾ Accordo siglato in conferenza unificata Stato-Regioni, 137/CSR del 27 luglio 2011.

Tavola 3. **Le principali caratteristiche dei percorsi triennali e quadriennali di istruzione e formazione professionale**

	Percorsi triennali di leFP	Percorsi quadriennali di leFP
Soggetti formativi coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> • I centri di formazione professionale (accreditati dalle regioni conformemente ai criteri adottati a livello nazionale); • gli istituti per la formazione professionale secondaria ^(a) (ospitati negli <i>istituti professionali</i> in regime di sussidiarietà). 	
Requisiti di ammissione all'utenza	Studenti di età compresa fra i 14 e i 17 anni che hanno completato il ciclo di istruzione secondaria di I grado, livello EQF 244.	Studenti di età compresa fra i 14 e i 17 anni in possesso di un attestato di qualifica di operatore professionale (percorso triennale di leFP)
Principali settori	Abbigliamento; calzature; prodotti chimici; edilizia; sistemi elettrici; sistemi elettronici; grafica; sistemi termo-idraulici; produzione artistica; lavorazione del legno; costruzione e manutenzione di imbarcazioni da diporto; riparazione di veicoli a motore; sistemi meccanici; industria del benessere; ristorazione; turismo e ospitalità alberghiera; amministrazione; commercio; logistica; industria della trasformazione agroalimentare; servizi agricoli e marittimi	Edilizia; sistemi elettrici; sistemi elettronici; grafica; arti; lavorazione del legno; riparazione di veicoli a motore; operatori e manutentori di sistemi di automazione; automazione industriale, estetisti, servizio di cameriere e barista, servizi alle imprese, vendite commerciali, commercio, agricoltura, turismo, sport e tempo libero, abbigliamento, parrucchiere; chef; sistemi termici; turismo e ospitalità alberghiera e trattamento agroalimentare
Livello ISCED corrispondente e orientamento/sbocco	352	353
Lunghezza dei percorsi	± 1.000 ore l'anno ^(b)	
Titolo rilasciato in uscita	<i>Attestato di qualifica di operatore professionale</i> rilasciato dalle regioni e riconosciuto a livello nazionale; livello 3 dell'EQF	<i>Diploma professionale di tecnico</i> rilasciato dalle regioni e riconosciuto a livello nazionale; livello 4 dell'EQF
Opportunità di progressione	Ulteriore anno di specializzazione nell'ambito dello stesso indirizzo; un terzo o quarto anno di istruzione secondaria superiore erogata in genere da istituti tecnici e professionali. Il primo livello di istruzione professionale offre agli studenti la possibilità di iscriversi ai corsi regionali (qualifica di secondo livello) e di far domanda di apprendistato per il conseguimento di una qualifica professionale.	Di accedere direttamente ai percorsi IFTS. Frequentando un ulteriore quinto anno presso un istituto tecnico e professionale e dopo aver superato l'esame di stato per il diploma di istruzione secondaria superiore, gli studenti possono accedere all'istruzione superiore universitaria e non universitaria o agli ITS ^(c) .

^(a) A partire dall'anno 2011-12 e conformemente all'accordo siglato in Conferenza unificata (129/CU) del 16 dicembre 2010.

^(b) Il numero totale di ore può variare a seconda del soggetto formatore.

^(c) Accordo siglato nel 2010.

Fonte: Cedefop, sulla base di: Cedefop Refernet Italia (2014); Eurydice: *Eurydice: Italia*: <https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Italy:Overview>; MIUR: *'lo scelgo, io studio'*: <http://www.istruzione.it/orientamento/>.

I percorsi sono finanziati dalle regioni con fondi del Ministero del Lavoro o risorse finanziarie proprie. Attualmente i percorsi professionali quadriennali non sono offerti uniformemente in tutto il paese.

Dalle statistiche (ISFOL 2013a) risulta che nel 2012-13 sono state oltre 300.000 le persone che si sono iscritte ai percorsi triennali di leFP. Di queste, quasi 163.000 hanno seguito i programmi offerti da istituti per la formazione professionale secondaria e quasi 128.000 hanno aderito ai corsi offerti dai centri di formazione professionale. I dati indicano pertanto un aumento del 18% nelle immatricolazioni rispetto all'anno precedente, coerente con il trend positivo che ha visto un aumento di immatricolazioni ai percorsi triennali di leFP presso gli istituti per la formazione professionale secondaria. I discenti dei percorsi di leFP ambiscono perlopiù ad uno sbocco occupazionale nel settore della ristorazione (58.424), mentre quelli immatricolati nei centri di formazione professionale propendono più per il settore del wellness (32.240 studenti).

Il 2012-13 ha fatto registrare un aumento di immatricolazioni anche per i corsi quadriennali di leFP: si sono iscritti 9.471 studenti in più rispetto all'anno precedente.

Dai dati ISFOL risulta che nel 2013 il 50% di coloro che hanno conseguito un titolo di qualificazione leFP negli ultimi tre anni è ora occupato (ISFOL, 2014a).

2.4. L'IFP di livello post-secondario

2.4.1. La formazione tecnica superiore di livello post-secondario

Questi percorsi sono stati riorganizzati nel 2008 (DPCM 25/1/2008) e si propongono di approfondire la specializzazione a livello post-secondario per incontrare il fabbisogno del mercato del lavoro nei settori pubblico e privato. Le opzioni previste sono:

- percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS)
- percorsi realizzati nell'ambito degli Istituti Tecnici Superiori (ITS).

Sono programmati ed organizzati dalle regioni e dalle province autonome sulla base di piani territoriali adottati ogni tre anni e la loro offerta varia da regione a regione.

Tavola 4. **Le caratteristiche principali dei percorsi di IFTS e ITS**

	Percorsi IFTS	Percorsi ITS
Soggetti formativi coinvolti	Programmati dalle regioni, sono gestiti da almeno quattro soggetti formativi: una scuola, un centro di formazione professionale, un'università, un'impresa.	Gli ITS si configurano come fondazioni di partecipazione e coinvolgono i seguenti soggetti fondatori: <ul style="list-style-type: none"> • un istituto di istruzione secondaria di II grado, tecnico o professionale, statale o paritario • una struttura formativa accreditata dalla Regione per l'alta formazione • un'impresa nel settore produttivo cui si riferisce l'istituto tecnico superiore • un dipartimento universitario o altro organismo appartenente al sistema della ricerca scientifica e tecnologica; • un Ente locale.
Requisiti di ammissione all'utenza	<ul style="list-style-type: none"> • Giovani e adulti occupati o non, in possesso di un diploma professionale di tecnico; o di un titolo conseguito a seguito di un percorso di IeFP quadriennale; o • test d'ammissione per la valutazione delle competenze acquisite da coloro che non hanno un titolo che ne attesti il completamento del ciclo d'istruzione secondaria superiore, purché in possesso di sufficienti abilità e competenze per riuscire in ambito accademico; • Livelli 2-4 dell'EQF 	<i>Diploma di istruzione secondaria superiore</i>) e oltre; i gruppi target possono tuttavia variare in funzione della programmazione decisa a livello di regione (non indicato nell'accordo)
Settori economici/aree tecnologiche	20 specializzazioni tecniche superiori agricoltura, industria e manifattura; turismo; trasporti; servizi pubblici e privati di interesse sociale; servizi assicurativi e finanziari	Efficienza energetica; mobilità sostenibile; nuove tecnologie della vita; nuove tecnologie per il " <i>made in Italy</i> "; tecnologie innovative per i beni e le attività culturali; tecnologie dell'informazione e comunicazione
Livello ISCED corrispondente e orientamento/sbocco	453	554
Lunghezza dei percorsi	Due semestri (800-1000 ore) che includono teoria, pratica e attività di laboratorio	Quattro semestri (1.800-2.000 ore) di cui il 30% è dedicato all'assolvimento di uno stage, possibilmente all'estero; possibilità di un percorso di sei semestri in cooperazione con le università.
Titolo rilasciato in uscita	<i>Certificato di specializzazione tecnica superiore</i> riconosciuto a livello nazionale e UE, livello 4 dell'EQF.	<i>Diploma di tecnico superiore</i> ; livello 5 dell'EQF

Opportunità di progressione	Non vi sono opportunità di progressione diretta fatta salva l'eventualità in cui sia conseguito un diploma di scuola secondaria di II grado. È tuttavia possibile farsi riconoscere i crediti per l'istruzione superiore e le certificazioni intermedie e conclusive;	Sebbene non vi sia una specifica opportunità di progressione diretta, essi danno comunque accesso a tutte quelle opportunità di progressione offerte dal possesso di un diploma di secondaria superiore. Possono essere fatti valere i crediti ai fini dell'istruzione superiore e consentono di partecipare ai concorsi pubblici. I percorsi di ITS consentono di assolvere un apprendistato di alto livello.
-----------------------------	---	---

^(a) Definito nel decreto 7/2/2013.

Fonte: Cedefop, sulla base di: Cedefop ReferNet Italia (2014); Eurydice: *Eurypedia*: Italia: <https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Italy:Overview> ; MIUR: *'lo scelgo, io studio'*: <http://www.istruzione.it/orientamento/>; ITS Umbria: *cos'è l'ITS?* <http://www.itsumbria.it/pagine/its/>; Indire: <http://www.indire.it>.

2.4.1.1. Percorsi IFTS

L'istruzione e formazione tecnica superiore e i relativi programmi di formazione si articolano in 20 aree di specializzazione a livello nazionale. Le specializzazioni vengono descritte in termini di standard minimi d'istruzione, adottati a livello nazionale (decreto 7/2/2013) e possono essere ulteriormente declinate a livello regionale a seconda delle specifiche richieste del mercato del lavoro locale. Questi programmi includono abilità e competenze di tipo relazionale e manageriale. È incluso uno stage obbligatorio, cui è attribuito un peso del 30% sul carico di lavoro totale. Almeno il 50% degli insegnanti deve provenire dal mondo del lavoro o vantare pratica professionale sul campo.

I percorsi IFTS sono programmati dalle regioni e sono progettati e gestiti da almeno quattro soggetti formativi: una scuola, un centro di formazione professionale, un'università, un'impresa, sfruttando il valore aggiunto prodotto dall'integrazione di sistemi complementari; tali soggetti possono essere associati con atto formale, a seconda delle direttive regionali, come associazione temporanea o consorzio o strutturarsi come POLI IFTS ⁽¹²⁾.

Da una recente indagine ISFOL sui risultati raggiunti da studenti IFTS sul mercato del lavoro (ISFOL, di prossima pubblicazione) emerge che tra il 2010 e il 2013 gli studenti immatricolati ai 249 corsi IFTS offerti nelle 10 regioni considerate sono stati 5.960. Il 57,3% di questi risultava occupato nell'ultimo trimestre del 2013. Lo stage obbligatorio si è rivelato essenziale ai fini della loro occupabilità.

⁽¹²⁾ I Poli formativi per l'IFTs si configurano come raggruppamenti stabili composti da università, imprese, istituti scolastici secondari superiori, agenzie di formazione e centri di ricerca accreditati dalle amministrazioni regionali.

Un altro 26% di studenti ha ricevuto una proposta di lavoro dalla società in cui ha assolto lo stage, l'84% degli studenti che hanno concluso un percorso di IFTS si è dichiarato in una situazione lavorativa stabile e continuativa e il 51,1% di questi ha dichiarato che il lavoro svolto corrisponde all'istruzione e formazione fruita nell'ambito dell'IFTS.

2.4.1.2. *Percorsi ITS*

Questi percorsi offrono opportunità di formazione non accademica a livello superiore per un totale di 29 profili professionali nazionali, come identificati e descritti nel decreto interministeriale del 7 settembre 2011, recante norme generali concernenti i diplomi ITS e relative figure nazionali di riferimento, la verifica e la certificazione delle competenze, come integrato dal decreto ministeriale del 5 febbraio 2013 (decreto 82/2013).

I percorsi formano tecnici specializzati in sei aree tecnologiche considerate strategiche per lo sviluppo del paese.

Vi possono essere ammessi giovani e adulti purché in possesso di un diploma di scuola secondaria superiore. Costituiscono, peraltro, una valida alternativa per completare un percorso di apprendistato ⁽¹³⁾ capace di promuovere i vantaggi che un giovane può trarre da un sistema di IFP.

Almeno il 50% della formazione deve essere erogata da soggetti del mondo del lavoro e delle professioni.

Gli ITS si configurano come fondazioni di partecipazione. La legge nazionale prevede che coinvolgano i seguenti soggetti fondatori:

- un istituto d'istruzione secondaria, privato o pubblico che, ai sensi dell'art. 13 della legge 40/2007, appartiene ad un'associazione tecnica o professionale (nella provincia sede della fondazione);
- un'agenzia formativa accreditata dalla regione per l'istruzione superiore (nella provincia sede della fondazione);
- un'impresa di uno dei settori produttivi cui si riferisce l'istituto tecnico superiore;
- un dipartimento universitario o altro organismo appartenente al sistema della ricerca scientifica e tecnologica;
- un ente locale (comune, provincia, città metropolitana, comunità montana).

Attualmente operano a livello nazionale 63 ITS con un'offerta formativa di 139 programmi.

⁽¹³⁾ decreto legislativo 167/2011, art. 3, p. 2.

2.4.2. Percorsi post-leFP e altro

Coloro che hanno completato la formazione professionale in leFP di durata tri- o quadriennale e coloro che hanno conseguito un diploma di scuola secondaria di II grado possono accedere ai corsi professionalizzanti messi a punto dalle regioni o dalle province autonome. Si tratta di corsi di formazione ⁽¹⁴⁾ generalmente diretti a giovani disoccupati, adulti, migranti e portatori di handicap. Hanno, di norma, una durata di almeno 400-600 ore e sono co-finanziati dal Fondo sociale europeo (FSE). In esito ai percorsi è rilasciato un certificato di formazione professionale generalmente chiamato 'qualifica di secondo livello'.

I corsi forniscono conoscenze teoriche, tecniche e manageriali, sebbene includano anche lavori pratici, e richiedono generalmente l'assolvimento di uno stage. L'ammissione è spesso soggetta a procedure selettive che possono includere un accertamento delle competenze in entrata o colloqui; è possibile che ai candidati siano richiesti anche altri requisiti, come una previa e specifica esperienza di lavoro.

L'inizio dei corsi è generalmente condizionato al raggiungimento di un numero minimo di partecipanti. La docenza è adeguata alle specifiche caratteristiche dei partecipanti (utenza disoccupata, possesso di una determinata qualifica o diploma) e non in base all'età degli allievi.

I corsi sono orientati al lavoro, in linea con le caratteristiche e le richieste del mercato del lavoro locale. In esito rilasciano una qualifica regionale corrispondente alla specifica area professionale, qualifica che non figura tuttavia nel registro nazionale delle qualifiche.

I corsi si articolano in moduli o unità per gruppi tematici o acquisizione di specifiche competenze. Gli orari sono stabiliti a livello regionale e locale e successivamente definiti dal centro di formazione professionale che eroga il corso: le lezioni possono essere concentrate in poche settimane o essere distribuite lungo l'arco dell'anno. La gestione dei corsi è decentralizzata e le informazioni generali sui contenuti dei curricula non sono disponibili a livello nazionale.

Le metodologie possono includere la docenza frontale, le simulazioni, i giochi di ruolo e l'apprendimento cooperativo. Si raccomandano metodologie di insegnamento attive per meglio assecondare le esigenze formative degli allievi e aiutarli ad acquisire le competenze tecniche e professionali tramite la pratica. I tirocini sono obbligatori vista la natura professionalizzante di questi corsi e sono

⁽¹⁴⁾ Non vengono indicati i livelli ISCED perché i corsi non sfociano in qualifiche valide a livello nazionale.

organizzati in collaborazione con le imprese. È frequente il ricorso alla formazione a distanza.

L'acquisizione delle competenze è generalmente monitorata con valutazioni intermedie tramite un esame o la presentazione di un elaborato da parte del discente. È previsto un esame finale che può essere scritto, orale o pratico, a discrezione della commissione d'esame. Per essere ammesso all'esame finale, il discente deve aver frequentato almeno i due terzi del corso.

I corsi sono gestiti dai centri di formazione professionale ⁽¹⁵⁾ accreditati dalle regioni e non sono erogati in maniera uniforme sul territorio. Si concludono con un certificato di qualifica rilasciato dalle regioni sulla base del loro specifico registro e non sono riconosciuti a livello nazionale. Non esiste ancora un registro nazionale delle qualifiche conseguibili con corsi regionali.

2.5. L'istruzione e la formazione professionale post-laurea

Coloro che hanno completato un percorso di laurea possono accedere ai corsi post-laurea di specializzazione in uno specifico campo. Sono organizzati dalle regioni e dalle province autonome, hanno una durata compresa tra le 400 e le 600 ore (raramente di due anni) e sfociano in una qualifica regionale che corrisponde a specifiche aree professionali non inserite nel registro nazionale delle qualifiche. I corsi sono talvolta destinati ad un'utenza di gruppi svantaggiati (quali i migranti, i Rom, i disabili, determinate classi d'età), con l'obiettivo di migliorarne l'integrazione nel mercato del lavoro.

2.6. Le iniziative di apprendistato

In Italia per apprendistato si intende un contratto di lavoro finalizzato alla formazione e all'occupazione; include la formazione sul lavoro e la formazione in aula. Il contratto di apprendistato, che si distingue dalle altre forme di apprendimento basato sul lavoro, deve avere forma scritta. In esso vengono definiti i ruoli e le responsabilità di tutte le parti, i termini e le condizioni dell'apprendistato, il periodo di prova, le mansioni alle quali è adibito

⁽¹⁵⁾ Eurydice: *Eurydice: Italia: la strutturazione della formazione professionale secondaria*
https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Italy:Organisation_of_Vocational_Upper_Secondary_Education#Regional_vocational_education_and_training_28leFP.29

l'apprendista, i livelli di inquadramento iniziale e finale e la qualifica che consegnerà al termine del rapporto di lavoro. La formazione professionale è parte integrante del contratto. Sia il contratto che il piano formativo devono essere firmati dal datore di lavoro e dall'apprendista.

Poiché gli apprendisti sono considerati dipendenti a tutti gli effetti, hanno diritto alle prestazioni assistenziali per motivi di infortunio, incidenti sul lavoro, malattie professionali, motivi di salute, invecchiamento e disabilità, maternità, congedi familiari e, dal 1 gennaio 2013, alle prestazioni previdenziali.

Nel 2011 l'apprendistato è stato oggetto di ampia riforma ⁽¹⁶⁾, ai fini di promuovere l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro. Possono parteciparvi anche i lavoratori iscritti alle cosiddette 'liste di mobilità' ⁽¹⁷⁾ per conseguire una qualifica o riqualificarsi (generalmente tramite l'apprendistato professionalizzante, vedi paragrafo (b) a seguire).

I datori di lavoro che offrono un contratto di apprendistato beneficiano di diversi incentivi. Possono assumere un apprendista inquadrandolo sino a due livelli più bassi rispetto alla qualifica che sarà conseguita e/o pagare una retribuzione pari ad una percentuale del salario o dello stipendio spettante al lavoratore specializzato del particolare contratto collettivo di lavoro. Possono fruire di una riduzione dell'onere contributivo a seconda delle dimensioni dell'impresa. Le imprese che hanno fino a nove dipendenti (micro imprese) sono esentate dal pagamento dei contributi previdenziali (il 100%) per i primi tre anni del contratto ⁽¹⁸⁾; per il quarto anno è previsto il pagamento del 10% del contributo dovuto, mentre le società con più di nove dipendenti sono tenute al versamento del 10% del contributo previdenziale dovuto per l'intera durata dell'apprendistato.

Le imprese che assumono un apprendista iscritto alle liste di mobilità beneficiano di una contribuzione pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per 18 mesi e viene loro corrisposto il 50% dell'indennità di mobilità, se percepita dal dipendente, per un massimo di 12 mesi (24 mesi se il dipendente ha più di 50 anni).

La legge 78/2014 (Jobs Act) ha introdotto una nuova facilitazione per l'apprendistato che sfocia in un contratto col titolo di attestato di operatore

⁽¹⁶⁾ Testo unico dell'apprendistato (decreto legislativo n° 167/2011) approvato il 25 ottobre 2011 ed entrato in vigore il 25 aprile 2012.

⁽¹⁷⁾ Per "lista di mobilità" si intende la lista dei dipendenti di azienda che sono stati licenziati o per riduzione di personale o per trasformazione o cessazione dell'attività di impresa e che sono in mobilità, ovvero in attesa di essere assunti altrove.

⁽¹⁸⁾ Questa misura è stata introdotta con la legge 92/2012 e riguarda gli apprendisti assunti tra il 1 gennaio 2012 e il 31 dicembre 2016.

professionale e diploma professionale di tecnico. Questi apprendisti percepiscono una retribuzione sulla base del numero di ore spese nella formazione, calcolato al 35% del numero totale di ore di formazione, salvo diversamente pattuito tramite contrattazione collettiva. Anche i contributi previdenziali a carico dell'apprendista sono ridotti al 5,84%.

La legge 78/2014 (Jobs Act) stabilisce che per le imprese con meno di 50 dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Le parti sociali, oltre al loro ruolo consultivo a livello nazionale e locale, svolgono un ruolo cruciale nella regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante. Tramite contrattazione collettiva, definiscono i contenuti, le disposizioni concernenti specifiche professioni e gli strumenti necessari per attuare la formazione. Stabiliscono, peraltro, le qualifiche professionali acquisite e le procedure di certificazione, nonché i requisiti del tutor/formatore aziendale.

Il sistema dell'apprendistato include tre tipologie di contratto:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale:
si rivolge a giovani di età compresa fra 15 e 25 anni e consente loro di adempiere al loro diritto/dovere di istruzione e formazione. Non sussistono specifici requisiti d'ammissione ma agli studenti è chiesto di frequentare, nell'anno successivo al termine del ciclo di istruzione di I grado e prima dell'inizio dell'apprendistato, una scuola del secondo ciclo di istruzione o di leFP, a meno che non abbiano già raggiunto il 15 anno d'età. L'apprendistato è disciplinato dalle regioni e dalle province autonome tramite precisi accordi siglati in conferenza Stato-Regione. I contenuti, suddivisi in apprendimento teorico e pratico, le specifiche qualifiche offerte e il numero delle ore di formazione sono stabiliti dalle regioni e dalle province autonome conformemente agli standard minimi concordati a livello nazionale. La durata del contratto è determinata a seconda del certificato o diploma ottenuto: non può superare un periodo di formazione di tre o quattro anni, né essere inferiore allo standard minimo nazionale fissato a 400 ore l'anno, sebbene un'ulteriore formazione in azienda possa essere concordata tramite contrattazione collettiva. Questi apprendistati durano dai tre ai quattro anni e permettono di acquisire una qualifica di operatore o tecnico (rispettivamente in 22 e 21 campi professionali: *attestato di qualifica di operatore professionale* (livello 3 dell'EQF) o *diploma professionale di tecnico* (livello 4 dell'EQF). Queste qualifiche rientrano nel repertorio nazionale delle qualifiche. Dopo aver ottenuto l'attestato di qualifica di operatore

professionale, l'apprendista può aggiungere un quarto anno per ottenere il diploma professionale di tecnico nello stesso campo professionale. L'accesso all'università è possibile dopo un corso aggiuntivo di un anno, frequentato negli istituti d'istruzione e il superamento del relativo esame di Stato

- b) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:
si rivolge a giovani di età compresa tra i 18 e 29 anni che vogliono acquisire una qualifica prevista dai contratti collettivi e richiesta dal mercato del lavoro. La formazione comprende due parti:
- (i) acquisizione delle abilità e competenze base (120 ore sul triennio) così come regolamentate dalle regioni e dalle province autonome ed erogate dai centri di formazione professionale;
 - (ii) acquisizione delle abilità professionali specifiche dell'area professionale direttamente in azienda. Le aree professionali e i contenuti della formazione sono definiti negli accordi di contrattazione collettiva.

Questi percorsi hanno una durata massima di tre anni (eccezionalmente cinque anni per il settore artigianale) e permettono di conseguire una qualifica regionale.

- c) Apprendistato di alta formazione e di ricerca:
nonostante il nome, questo apprendistato è finalizzato al conseguimento di titoli di studio di vario livello e comprende qualifiche che vanno dal livello 4 al livello 8 dell'EQF. Si rivolge ai giovani di 18-29 anni e si pone diversi obiettivi. I partecipanti possono acquisire qualifiche normalmente offerte nell'ambito dell'istruzione a partire dagli istituti di II grado fino alle università, compreso il dottorato di ricerca. L'apprendista può anche occuparsi di attività di ricerca in aziende private o assolvere al requisito di tirocinio richiesto per accedere alle libere professioni (avvocato, architetto, consulente); questo non è stato ancora regolamentato tramite contrattazione collettiva.
- Le regioni e le province autonome, in accordo con le parti sociali e i centri di erogazione dell'istruzione e formazione pubblica, decidono in merito alla durata dei contratti e alla strutturazione dei percorsi e garantiscono che siano compatibili con i curricula dell'istruzione generale. Definiscono altresì i crediti formativi universitari ottenuti dai discenti in istituti scolastici, università o centri di formazione e le competenze da acquisire tramite formazione sul posto di lavoro in azienda. In assenza di una disciplina regionale, sono ammessi degli accordi ad-hoc tra gli istituti d'istruzione e le imprese. L'ammontare dei costi di formazione è definita dalle autorità locali conformemente ai regolamenti nazionali, regionali e del Fondo sociale europeo.

Nel corso degli ultimi anni il numero di contratti d'apprendistato è calato. Gli ultimi dati includono anche gli apprendisti assunti ai sensi della disciplina precedente. Nel 2012, il numero di apprendisti assunti era di 469.855 (dati raccolti), il 4,9% in meno rispetto all'anno precedente. Ma la contrazione rimane più bassa rispetto a quella registrata per l'anno precedente (-6,8%) e dai dati correnti risulta che nella prima metà del 2013 sono stati assunti 128.802 apprendisti.

Tavola 5. **Numero medio di contratti di apprendistato per classe d'età e area geografica: valori assoluti e variazione percentuale, 2010-12**

Macro area	Valore assoluto 2010	Valore assoluto 2011	Valore assoluto 2012 (*)	Variazione percentuale sull'anno precedente 2011	Variazione percentuale sull'anno precedente 2012
(media annua)					
Nord	291.333	279.295	261.726	-6,2	-4,2
• Nord Ovest	153.708	142.618	136.227	-7,2	-4,5
• Nord Est	137.625	130.678	125.499	-5,0	-4,0
Centro	136.656	127.825	120.248	-6,5	-5,9
Sud e Isole	100.195	91.370	87.881	-8,8	-3,8
Italia	528.183	492.490	469.855	-6,8	-4,6
dei quali al di sotto dei 18 anni di età:					
Nord	4.788	4.296	2.565	-10,3	-40,3
• Nord Ovest	1.638	1.353	703	-17,4	-48,1
• Nord Est	3.150	2.944	1.862	-6,5	-36,7
Centro	905	790	356	-12,8	-54,9
Sud e Isole	1.875	1.446	922	-22,9	-36,3
Italia	7.568	6.532	3.842	-13,7	-41,2

(*) Dati provvisori

Fonte: INPS: Archivi delle denunce retributive mensili Emens.

La riduzione maggiore emerge tra gli apprendisti sotto l'età di 18 anni (41,2%), ed è dovuta soprattutto alle modifiche di legge introdotte per la specifica classe d'età. Gli apprendisti sono il 13,9% del totale nazionale di popolazione occupata (di età tra i 15 e i 29), mentre gli apprendisti al di sotto dei 18 anni sono lo 0,8% del numero totale di apprendisti. L'apprendistato centrato sull'attività professionale o l'apprendistato professionalizzante è la tipologia contrattuale più utilizzata (i tre quarti dei contratti di apprendistato).

2.7. *L'educazione e l'istruzione degli adulti I Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA)*

L'educazione per gli adulti è costituita dall'insieme dei percorsi o delle attività formative di aggiornamento delle competenze professionali degli adulti o di alfabetizzazione. Rientrano nella specifica competenza del MIUR e sono erogati dai centri provinciali per l'istruzione degli adulti, i CPIA, oggetto di recente riorganizzazione.⁽¹⁹⁾

I centri sono organizzati in modo da garantire uno stretto raccordo con gli enti locali, il mondo del lavoro e delle professioni regolamentate ed erogano l'istruzione in funzione del livello di apprendimento:

- a) percorsi di primo livello, erogati dal CPIA, finalizzati al conseguimento del titolo di studio conclusivo del primo ciclo di istruzione (*certificato delle competenze di base acquisite in esito all'assolvimento dell'obbligo di istruzione*);
- b) percorsi di secondo livello, erogati da istituti d'istruzione che offrono percorsi di istruzione tecnica, professionale ed artistica, finalizzati al conseguimento di un diploma d'istruzione secondaria superiore (*diploma di istruzione tecnica, professionale e di licei artistici*);
- c) corsi di lingua italiana, erogati dal CPIA per gli adulti stranieri in età lavorativa in possesso di una qualifica rilasciata nel paese d'origine. Questi corsi portano ad una certificazione attestante la conoscenza della lingua italiana almeno di livello A2 secondo il quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingue stabilito dal Consiglio d'Europa.

La tavola 6 illustra la tipologia e il numero di percorsi erogati nel contesto dell'istruzione per adulti in base a quanto pubblicato da Indire, l'Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa in Istruzione degli adulti: rapporto di monitoraggio 2012 (Indire, 2013).

⁽¹⁹⁾ *Schema di Regolamento recante norme per la ridefinizione dell'assetto organizzativo didattico dei Centri d'istruzione per gli adulti*, emanato dal MUIR nell'ottobre 2012 (DPR 263/2012).

Tavola 6. **Offerta formativa per gli adulti, 2011-12**

Tipologia/livello del corso	Numero di corsi
Primo ciclo di istruzione (scuola secondaria di primo grado)	3.881
Secondo ciclo di istruzione	3.049 (318 erogati in istituti penitenziari)
Corsi di italiano e di integrazione sociale	4.929 (1 789 di livello A1; 2 314 di livello A2; 826 superiori all'A2)
Corsi Brevi Modulari di alfabetizzazione funzionale, alfabetizzazione e alfabetizzazione aritmetica, tecnologie dell'informazione e della comunicazione.	8.117 (1 366 erogati in istituti penitenziari)
Totale	19.976

Fonte: Indire (2013).

Sempre secondo il rapporto, il 50,7% di coloro che hanno frequentato un percorso di istruzione degli adulti è italiano (164,647) e il restante 49,3% è costituito da migranti (160.388). Dall'analisi comparativa di genere emerge che il 51% degli studenti è costituito da donne, in termini assoluti 167.216 contro 157.819 uomini. Oltre il 60% degli studenti stranieri ha un'età compresa tra i 20 e i 39 anni e oltre il 65% è disoccupato; il 23% è in possesso di almeno un diploma o attestato di istruzione secondaria di II grado. Sono stati rilasciati un totale di 140.000 certificati di italiano per stranieri, di cui il 14% attestante un livello superiore all'A2 (7.060).

2.8. **Formazione professionale continua**

2.8.1. **Il Sistema pubblico**

Gli obiettivi della formazione professionale continua (CVT) sono fissati dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), mentre le attività di CVT sono gestite dalle regioni e province autonome o dalle parti sociali. Le parti sociali ricoprono un ruolo importante nella promozione dei piani di formazione aziendale (singole aziende o raggruppamenti d'aziende), finanziati dalle regioni o realizzati tramite i Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua.

a) **Regioni e province autonome:**

le regioni o province autonome gestiscono le attività di formazione professionale continua operando con finanziamenti nazionali ⁽²⁰⁾ e del FSE.

⁽²⁰⁾ Leggi 236/1993 e 53/2000.

Le regioni selezionano il gruppo di destinatari idoneo a livello locale, in raccordo con lo Stato centrale. La legislazione italiana riconosce ai lavoratori il diritto all'apprendimento permanente e prevede l'allocazione di fondi a sostegno della formazione. Finanzia altresì i congedi formativi conformemente alla disciplina in materia di orario di lavoro con voucher formativi. Questi possono essere utilizzati per progetti di formazione proposti dagli stessi lavoratori o dalle aziende su base contrattuale, con una parziale riduzione dell'orario di lavoro;

b) **Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua:**

le parti sociali, sotto la supervisione del MLPS, gestiscono i Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua. I fondi sono stanziati sulla base di un contratto interconfederale tra le parti sociali e finanziano l'apprendimento in funzione delle esigenze imprenditoriali, per sostenere innovazione e sviluppo, garantire la competitività delle imprese e l'occupabilità dei lavoratori. Sono utilizzati per finanziare i piani di formazione a livello di impresa, settore e territorio, inclusi i programmi di formazione individualizzata, nonché le attività di sistema, quali le indagini sui fabbisogni di formazione. Nel 2013 i fondi sono stati estesi a sostenere altri lavoratori, quali gli apprendisti, i soci delle cooperative e gli occupati nel settore dello spettacolo. Parte di quanto raccolto dai fondi nel corso dell'anno è utilizzato per l'indennità di licenziamento. Ad oggi sono 18 i fondi autorizzati.

Nel 2013 vi erano 18 Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua; vi ha partecipato il 63% di tutte le imprese private (793.000 in totale), erogando formazione al 77% dei rispettivi dipendenti (all'incirca 8,9 milioni). Le microimprese (con meno di 10 dipendenti) sono l'84,3% delle imprese partecipanti. Nonostante la contrazione economica, nel 2012-13 la partecipazione ai fondi è aumentata grazie alle nuove sottoscrizioni (un altro 8% di imprese). Dal gennaio 2012 al giugno 2013, sono stati approvati oltre 37.800 piani di formazione, diretti a circa 2,5 milioni di partecipanti di oltre 68 mila imprese. Il costo totale dei piani è stato di circa 1.024 miliardi di EUR, perlopiù assegnati ad iniziative centrate sull'impresa. Il contributo delle imprese è stato significativo e ha coperto il 38% del costo totale (il resto pagato come sopra indicato), con un picco di oltre il 39,9% per i piani individualizzati. Quasi il 30% dei piani è costato tra i 2.500 e i 5.000 EUR e oltre il 70% non ha superato i 20.000 EUR.

2.8.2. La formazione erogata e finanziata dal settore privato

È prevista anche una formazione che esula dal finanziamento pubblico, finanziata direttamente dall'utenza. Questa formazione include le scuole private

di lingua o di ICT autorizzate a rilasciare attestati con validità internazionale a fronte del pagamento di un corrispettivo, nonché le scuole private di estetica e moda. Vi è anche la formazione erogata a livello terziario da libere università o università per la terza età, associazioni volontarie e ONG. Include anche le attività formative sul luogo di lavoro non finanziate con fondi pubblici (ISFOL, 2012).

2.8.3. La formazione erogata dal datore di lavoro

La domanda di formazione continua da parte delle aziende è cresciuta rispetto agli anni precedenti: il 35% nel 2011 rispetto al 27,5% nel 2008. Continua tuttavia ad essere fortemente dipendente dai bisogni della singola impresa; le iniziative di formazione risultano, pertanto, distribuite in maniera non uniforme sul territorio e nei diversi settori produttivi.

Le recenti misure anti-crisi adottate dal governo hanno contribuito all'espansione dell'erogazione di formazione professionale continua. I Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua possono essere, ad esempio, utilizzati anche per finanziare piani di formazione specifici o misure attive di politica del lavoro, inclusi i programmi obbligatori di breve e medio termine per lo sviluppo delle competenze di base e trasversali (incluse le lingue e l'ICT).

I recenti dati sulla formazione erogata dai datori di lavoro ⁽²¹⁾ confermano che le imprese italiane investono sul capitale umano ma a livelli inferiori che negli altri Stati membri dell'UE. Si è di conseguenza assistito ad una crescita del mercato della formazione soprattutto nel settore privato non regolamentato, sia a livello di domanda che di offerta (quest'ultima diretta sia ad occupati che disoccupati).

Le imprese con almeno 10 dipendenti che hanno offerto formazione ai rispettivi dipendenti sono aumentate dal 32,2% del 2005 al 55,6% del 2010, principalmente nel settore dei servizi e delle costruzioni (Tavola 7).

La tendenza è confermata da altri indicatori, incluso un aumento nella partecipazione tra il 2005 e il 2009 (dal 28,8% al 33,2%), i quali indicano che il numero di lavoratori coinvolti in attività formative, soprattutto nei settori delle costruzioni e industriali, è di 2,8 milioni. Nel 2010 il tasso di partecipazione ha raggiunto il 36% e la disparità di genere è scesa (+3,0% nel 2010).

⁽²¹⁾ Eurostat, Continuing vocational training survey (CVTS4) [Rilevazione statistica sulla formazione professionale continua, Eurostat (CVTS4)]; ISFOL Indaco survey (in line with Eurostat CVTS) [Rilevazione ISFOL Indaco (in linea con Eurostat CVTS)]; ISFOL intangible assets survey [Rilevazione statistica sugli investimenti intangibili e in capitale umano, ISFOL].

Nel 2010 sono state erogate all'incirca 71 milioni di ore di formazione dalle imprese ai rispettivi dipendenti (erano 60 milioni nel 2009); ciò equivale a 23 ore di corso per dipendente ad un costo medio di 53 PPS (lo standard di potere d'acquisto) l'ora. Le imprese hanno erogato formazione per un costo complessivo di 3.896 milioni di EUR (3.537 milioni di EUR nel 2009). I costi aumentano proporzionalmente con la forza lavoro dell'impresa. I dati raccolti nel 2012 ⁽²²⁾ mostrano un aumento del numero di partecipanti alle attività formative offerte dalle imprese, un aumento del numero di ore di formazione e un aumento dell'investimento in formazione da parte delle imprese. Si registra tuttavia un lieve calo nel numero di imprese che offrono formazione ai loro dipendenti, il che è significativo perché il calo riflette un acuirsi della contrazione economica. Ma le società che investono regolarmente in formazione hanno mantenuto inalterati i livelli del loro investimento.

Tavola 7. **Imprese con 10 o più dipendenti che hanno erogato formazione nel 2010 per tipologia di attività di formazione e settore economico (%)**

Settori economici	Qualsiasi tipologia di formazione professionale	Corsi di formazione professionale continua	Altre forme di formazione professionale continua
Industria (tranne il settore delle costruzioni)	53	45	38
Costruzioni	67	59	44
Commercio all'ingrosso e al dettaglio, trasporti, attività alberghiere e di ristorazione	49	40	37
Informazione e comunicazione; attività finanziarie e assicurative	79	66	70
Attività di compravendita immobiliare; attività professionali, scientifiche e tecniche; attività amministrative e servizi di sostegno; arti, intrattenimento e servizi ricreativi; altri servizi	60	50	48
Totale – tutte le attività NACE	56	47	41

NB: le altre forme di formazione includono: a) formazione professionale continua sul lavoro; b) rotazione del lavoro, scambi e distacchi; c) circoli d'apprendimento/qualità e d) formazione continua erogata in conferenze, workshop, lezioni e seminari.

Fonte: Eurostat CVTS4, 2010.

I recenti dati ⁽²³⁾ confermano che nel corso dei prossimi anni il divario tra competenze tecniche e sociali si acuirà. Le competenze attualmente più ricercate sono quelle necessarie all'utilizzo delle tecniche e tecnologie di produzione e quelle relative alla gestione delle relazioni con i clienti, mentre resta debole la

⁽²²⁾ Da ISFOL Indaco/CVTS.

⁽²³⁾ Eurostat CVTS4, 2010.

domanda di comunicazione scritta/orale, alfabetizzazione aritmetica e alfabetizzazione (tavola 8).

2.8.4. I soggetti erogatori nella formazione professionale continua

Nella formazione professionale continua è coinvolta una pluralità di soggetti formatori, sia pubblici che privati. Il ruolo principale è svolto dagli enti di consulenza e/o formazione. Minore, ma non per questo trascurabile, è invece quello svolto dai rappresentanti del mondo dell'imprenditoria e delle camere di commercio. Maggiore è stato il ruolo svolto da società di ingegneria e software, insieme ad altre imprese ed enti di formazione del settore pubblico, meno attivi si sono invece dimostrati gli istituti scolastici ed universitari.

Dalla rilevazione statistica ISFOL del 2012 sull'*offerta di formazione professionale (OFP)* ⁽²⁴⁾ emerge che nel 2011 i corsi di formazione professionale continua sono stati erogati dalla metà dei soggetti formatori. La maggior parte dei soggetti formatori sono organizzazioni di piccole dimensioni (in media, ciascuna con cinque aule e 150 stazioni di lavoro per gli studenti; l'82% mette a disposizione un laboratorio). Nel 2011, tali soggetti hanno erogato (grazie ai finanziamenti pubblici) oltre 40.000 corsi per un totale di oltre nove milioni di ore di formazione per 670.000 studenti. In media, il soggetto formatore ha erogato 17 corsi l'anno, coinvolgendo un totale di 280 individui. Secondo la rilevazione, la maggior parte dei percorsi di formazione riguarda l'acquisizione di competenze informatiche di base (37,4%), la tutela ambientale, la sicurezza sul lavoro e altri contenuti obbligatori per legge (29,1%). Le iniziative di formazione dirette allo sviluppo delle competenze personali o alla formazione dei lavoratori in tecniche e tecnologie sono state meno frequenti, come pure quelle in ambito contabile e finanziario, servizi personali, trasporti, lavoro d'ufficio e segreteria.

Il periodo recente ha visto un aumento del numero di corsi, nonostante la crisi. Il sistema è riuscito a mantenerne adeguato il livello d'offerta e, in parte, a svilupparlo. Questo grazie alle innovazioni nella governance dei sistemi regionali e delle organizzazioni dei soggetti formatori (Angotti et al., 2014)

⁽²⁴⁾ ISFOL: *L'indagine ISfol OFP: Highlight*
<http://www.isfol.it/highlights/pubblicazioni/highlights/offerta-formazione-professionale-regionale/offerta-di-formazione-professionale-regionale-in-italia>
[ultimo accesso: 31.3.2014].

Tavola 8. **Abilità e competenze professionali acquisibili tramite corsi di formazione offerti da imprese con 10 o più dipendenti, per settore e classi di età, 2010 (%)**

Abilità	Conoscenza informatica di base	Conoscenza informatica avanzata	Abilità manageriali	Capacità di lavorare in squadra	Abilità interpersonali	Risoluzione di problemi	Abilità amministrative	Lingue straniere	Abilità tecniche ed operative	Alfabetizzazione	Alfabetizzazione aritmetica
Settori economici (attività NACE)											
Industria (tranne il settore delle costruzioni)	14,2	20,9	23,6	30,8	23,8	32,0	21,7	15,8	59,6	6,3	3,5
Costruzioni	11,5	13,2	17,7	25,9	17,6	27,1	18,1	4,5	68,3	5,2	4,0
Informazione e comunicazione; attività finanziarie e assicurative	27,0	35,0	52,4	48,5	69,6	47,1	44,8	19,6	56,8	20,3	7,5
Altri servizi	16,6	23,4	26,4	33,1	41,2	34,4	23,0	14,2	52,5	9,1	4,5
Totale	15,1	21,0	24,5	31,4	31,5	32,5	22,2	13,2	57,9	7,7	4,1
Classe di dimensione											
10-19 dipendenti	13,4	19,1	18,6	27,8	28,9	30,7	18,8	8,3	56,6	6,3	4,5
20-49 dipendenti	14,6	20,3	24,6	32,3	30,7	30,4	22,8	13,0	58,1	8,0	4,0
50-249 dipendenti	19,3	25,2	38,3	38,5	37,8	39,7	30,3	25,3	59,7	9,1	2,7
250-499 dipendenti	25,7	36,7	57,3	47,6	48,3	44,0	37,0	40,8	68,8	16,6	4,0
500-999 dipendenti	34,8	46,4	67,5	62,1	61,7	54,5	40,5	49,3	74,5	26,4	4,5
1000 dipendenti o più	44,5	52,2	84,5	73,3	73,8	69,1	45,5	59,1	71,9	33,4	5,7
Totale	15,1	21,0	24,5	31,4	31,5	32,5	22,2	13,2	57,9	7,7	4,1

Fonte: Eurostat CVTS4, 2010.

Oltre alle diverse altre difficoltà causate dalla crisi, il 17,2% di soggetti formatori ha sofferto un declino della domanda di privati e aziende e il 4,2% ha esperito difficoltà nell'accedere a finanziamenti. Sono pochi i soggetti formatori che non ne hanno risentito (11,5%).

Le conseguenze più significative della crisi sono una riduzione delle attività in oltre un terzo dei casi (al primo posto per il 38,4% degli intervistati) e il ritardo nel pagamento della retribuzione ai dipendenti (il 19,8% dei casi). Ciò è seguito dalla pratica di assumere l'organico con contratti atipici (17,1%) e da misure di riduzione del personale (17,0%).

Nonostante ciò, gli erogatori di IFP hanno reagito positivamente mettendo a punto strategie efficaci per contrastare i suddetti problemi, allargando e diversificando l'offerta di istruzione e formazione professionale; il 64,7% ha iniziato la ricerca di nuovi mercati e il 45,7% ha ampliato la rispettiva rete territoriale. Circa il 25% dei soggetti formatori ha introdotto innovazioni tecnologiche ed organizzative, mentre il 22% ha fatto ricorso a specifiche fonti di finanziamento contro la crisi e aggiornato o migliorato le competenze del proprio organico; il 17,2% ha attivato/ampliato le proprie reti extraterritoriali e cercato nuovi mercati. (Tavola 9).

Tavola 9. **Le strategie di contrasto alla crisi per zona geografica (%)**

	Zona geografica				Totale Italia
	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e isole	
Ampliamento e diversificazione dell'offerta formativa	63,8	71,3	65,8	61,2	64,7
Ampliamento della rete di attori locali	52,3	58,2	46,9	34,3	45,7
Introduzione di innovazioni organizzative e tecnologiche	28,2	34,3	18,7	23,0	25,2
Esplorazione o accesso a specifiche fonti di finanziamento anti-crisi	26,4	37,6	14,7	18,1	22,7
Aggiornamento e riqualificazione dell'organico	25,2	23,2	31,9	13,8	22,4
Attivazione/ampliamento delle reti extraterritoriali	17,2	18,5	14,1	9,6	14,0
Nessun particolare intervento	1,8	0,3	2,4	3,0	2,1
Altro	2,7	0,8	1,1	0,6	1,2

Fonte: ISFOL, Rilevazione OFP 2012.

CHAPTER 3.

Il quadro di riferimento per la promozione dell'istruzione e della formazione professionale

3.1. **Legge quadro sul finanziamento della formazione professionale continua**

Si stima che la spesa per le attività di apprendimento non formale si aggiri intorno ai 5 miliardi di euro l'anno, il cui 80% è speso dalle imprese per formare i dipendenti, il 10% è finanziato con l'FSE e le risorse nazionali (leggi 236/1993 e 53/2000) e il 10% è finanziato con i Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua.

La legge 236/1993 prevede finanziamenti per la formazione aziendale, la formazione degli insegnanti, le iniziative sistemiche, i piani settoriali e territoriali promossi dalle parti sociali e la formazione individualizzata (tramite voucher). Alloca anche un budget annuale di circa 100 milioni di euro gestito dalle regioni.

La legge 53/2000 finanzia i congedi formativi conformemente alla disciplina in materia di orario di lavoro con voucher formativi. Riconosce ai lavoratori il diritto all'apprendimento permanente sancendo il congedo per partecipare alle attività di formazione e stabilisce che siano allocati 15 milioni di EUR l'anno dal MLPS a sostegno della formazione dei dipendenti. Il FSE eroga quasi 400 milioni a sostegno della formazione continua, co-finanziata con 500 milioni dei Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua.

Le autorità competenti per il FSE e le leggi 236/1993 e 53/2000 sono il MLPS, le Regioni, le Province autonome e le Province, che possono delegare ad altri enti.

Il Governo, le Regioni e le Parti Sociali hanno convenuto di accordare risorse finanziarie per promuovere i percorsi di formazione rivolti ai lavoratori scarsamente qualificati e ai soggetti più colpiti dalla contrazione economica. Sono state adottate le seguenti misure:

- a) istituzione di una specifica unità governativa responsabile per la raccolta dei dati sui fabbisogni di competenze e le figure professionali richieste negli specifici settori a livello locale;
- b) emanazione della legge 92/2012 sulla riforma del mercato del lavoro, che dispone la creazione di un sistema informativo integrato delle politiche di formazione e servizi sociali per l'occupazione a livello locale;

- c) una più larga adozione delle metodologie centrate sui risultati dell'apprendimento;
- d) incentivi per gli adulti, anche tramite:
 - (i) accordi diretti ad offrire nuove opportunità di occupazione per i lavoratori in mobilità,
 - (ii) ricorso ai Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua per offrire opportunità formative ai disoccupati;
- e) definizione di un sistema di certificazione della qualità a livello regionale.

3.2. **Gli incentivi fiscali per l'istruzione, la formazione e la formazione professionale continua**

I diversi strumenti di agevolazione fiscale proposti nel tempo sono finalizzati a destinatari, servizi e tipologie di tassazione diversi e non sono soggetti ad una disciplina unitaria e completa. La portata del loro beneficio è contenuta, in quanto offerti per lo più nella forma di una deduzione fiscale e non di una detrazione o esenzione fiscale, e finalizzati soprattutto ad iniziative di istruzione piuttosto che ad iniziative di formazione professionale.

Sono attualmente in vigore diverse discipline fiscali:

- *agevolazioni fiscali per l'aggiornamento dei liberi professionisti* (DPR 917/1986, p. 26, art. 54, comma 5). La legge dispone che il 50% delle spese sostenute dai liberi professionisti per i corsi di aggiornamento possono essere dedotte (le spese correlate alla formazione, quali le trasferte, sono anch'esse incluse);
- *imposta regionale sulle attività produttive, IRAP*. Possono essere dedotte dall'IRAP tutte le spese sostenute dalle imprese per l'apprendistato o i contratti di inserimento (inclusi gli stipendi dei dipendenti);
- *imposta di bollo*. Tutti i documenti formali presentati ai fini della frequenza di un corso di formazione offerto dalle regioni o parte di un percorso di apprendistato sono esenti dall'imposta di bollo;
- *imposta sul reddito delle persone fisiche, IRPEF*. Possono essere dedotte dall'IRPEF le spese sostenute da coloro che frequentano l'istruzione superiore o i corsi universitari (incluse le spese dei test d'ammissione e anche quelle delle persone a carico). Nel caso delle università private, sono coperti solamente i costi pari a quelli di un'istituzione statale.

Sono inoltre esentati dall'IVA la formazione, l'aggiornamento e i servizi di riqualificazione e riconversione professionale, purché erogati da istituti o scuole riconosciute dall'amministrazione pubblica od organismi senza scopo di lucro.

L'esenzione si applica anche ai costi per i materiali d'insegnamento e alle spese di vitto e alloggio. Sono riconosciute le seguenti scuole o istituti:

- *scuole statali*;
- scuole paritarie
- scuole registrate nei registri degli uffici scolastici regionali
- organismi privati riconosciuti da istituzioni diverse dal Ministero dell'istruzione (organismi accreditati).

3.3. Orientamento e counselling

L'orientamento permanente e il counselling rientrano nella competenza di diverse istituzioni e non di un singolo organismo. Gli istituti d'istruzione sono tradizionalmente responsabili dell'orientamento in ambito scolastico, in linea con le disposizioni del MIUR. Esso è generalmente erogato in cooperazione con i centri di formazione professionale, le agenzie locali di orientamento, gli istituti d'istruzione superiore e le università. In particolare, a livello degli istituti di istruzione secondaria inferiore, le scuole offrono un orientamento professionale agli studenti che vogliono frequentare i percorsi di leFP; le iniziative comprendono giornate informative, esposizioni e conferenze sui contenuti e gli esiti dei percorsi di leFP.

Le attività di orientamento per i discenti di IFP sono proposte a livello regionale e locale dai centri di formazione professionale in cooperazione con i servizi pubblici per l'impiego, i rappresentanti dei settori produttivi e delle imprese, scuole e università. Sono finalizzate ad offrire un orientamento agli studenti che si spostano orizzontalmente e verticalmente tra le diverse opzioni di formazione, nonché a sostenerli nella transizione al mercato del lavoro.

I servizi di orientamento professionale rientrano nella competenza delle autorità regionali, le quali possono delegarli alle province.

I principali erogatori pubblici di orientamento sono:

- i centri per l'impiego, Cpl, che operano principalmente a livello provinciale conformemente agli orientamenti delle autorità regionali. Rappresentano il punto di riferimento per diverse tipologie d'utenza: persone in cerca di lavoro, lavoratori interessati ad un cambiamento di carriera, imprenditori che cercano personale da inserire nell'organico, lavoratori stranieri, donne che rientrano nel mercato del lavoro, i giovani che hanno concluso l'iter della scuola dell'obbligo o compiuto i 16 anni e che hanno optato per l'leFP o per un percorso di apprendistato. I principali servizi erogati sono: l'informazione,

i colloqui d'orientamento, il bilancio di competenze ⁽²⁵⁾, l'assistenza durante la ricerca di lavoro e l'accompagnamento al lavoro, la promozione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro. Detti servizi sono forniti secondo le specifiche esigenze degli utenti;

- i centri di orientamento al lavoro a livello comunale offrono informazioni e orientamento di secondo livello a individui e/o gruppi per individuare e definire piani di formazione individualizzata e/o piani di ricerca di lavoro.
- l'Informagiovani, struttura presente a livello comunale o provinciale, offre informazioni gratuite ai giovani sull'IFP (offerte di lavoro, concorsi, stage, apprendistati, università, borse di studio, scuole), eventi in corso (esposizioni, concerti, fiere e altro) e volontariato.

I servizi di orientamento possono essere anche offerti da organizzazioni private, quali le cooperative sociali ⁽²⁶⁾ o le camere di commercio. Anche molti siti web dedicati, gestiti da attori pubblici o privati, offrono informazioni che aiutano a scegliere il percorso di istruzione e la formazione individualizzata o le opportunità di lavoro.

3.3.1. Definire un sistema di orientamento permanente

Nel 2012, facendo seguito ad una proposta del MLPS, il governo e le autorità regionali e locali hanno deciso di comune accordo di istituire un sistema nazionale di orientamento permanente ⁽²⁷⁾. L'accordo rappresenta un passo significativo verso l'integrazione delle attività di orientamento e i servizi di rete a vari livelli:

- promuovere una strategia nazionale comune per l'orientamento permanente l'istruzione, la formazione e l'occupazione;
- definire e sviluppare, per il tramite di un gruppo di lavoro interistituzionale, un sistema nazionale che sia capace di operare in maniera altamente integrata.

I principali obiettivi di questo gruppo di lavoro sono:

- affrontare il problema dell'abbandono scolastico e del fallimento nell'istruzione generale, nei percorsi di IFP e nell'università con specifiche azioni per i giovani che non lavorano e che non frequentano un corso di

⁽²⁵⁾ Bilancio di competenze.

⁽²⁶⁾ Le cooperative sociali agiscono nell'interesse comune per promuovere l'inclusione sociale dei cittadini mediante la gestione di servizi sanitari ed educativi e di varie attività nel settore dell'agricoltura, industria, commercio o servizi a sostegno dell'occupazione delle persone svantaggiate.

⁽²⁷⁾ Accordo siglato in conferenza unificata, 152/CU del 20 dicembre 2012.

istruzione o formazione (i cosiddetti NEET, *not in employment or in education and training*) e per coloro che abbandonano l'istruzione e la formazione precocemente;

- incoraggiare e sostenere l'occupazione e il ritorno all'occupazione con specifiche iniziative finalizzate a giovani, NEET, donne e persone di età superiore ai 50 anni.
- promuovere l'inclusione sociale con specifiche iniziative per le persone svantaggiate e il coinvolgimento della famiglia nella scelta del percorso di formazione.

Il passo successivo include l'identificazione di standard per i servizi di orientamento, le competenze professionali e gli strumenti per il monitoraggio delle politiche e delle attività.

3.3.2. Il sistema di Garanzia per i giovani

Il lancio del programma di Garanzia per i giovani, avvenuto l'anno passato, ha dato nuovo impulso alle attività di orientamento e counselling. Facendo seguito alla raccomandazione del Consiglio europeo ⁽²⁸⁾, l'Italia ha lanciato il suo programma di Garanzia per i giovani, divenuto operativo nel maggio del 2014. Secondo il piano italiano di attuazione di Garanzia per i giovani, ogni giovane d'età compresa tra i 15 e i 29 anni ha diritto a ricevere un'offerta d'impiego di buona qualità, un'opportunità di formazione o di apprendistato o un'offerta per ritornare nei percorsi di istruzione, entro quattro mesi dal momento in cui lascia l'istruzione formale o perde il lavoro.

Il programma prevede un rafforzamento del ruolo dei servizi di orientamento e consulenza per una migliore riuscita, e un ruolo chiave è affidato alla profilazione degli utenti. Vengono valutati i bisogni individuali di ogni giovane con l'obiettivo di fornire un'offerta su misura.

I giovani interessati a ricevere informazioni o a partecipare al programma possono registrarsi tramite il portale web di Cliclavoro ⁽²⁹⁾, i portali web regionali o il sito web del sistema di Garanzia per i giovani ⁽³⁰⁾. Al momento della registrazione, il giovane sceglie il servizio per l'impiego che possa meglio supportarlo nell'erogazione dei servizi previsti da Garanzia per i Giovani (prima informazione, orientamento, patto formativo, ricerca del lavoro). La fase di

⁽²⁸⁾ Consiglio dell'Unione europea, 2013.

⁽²⁹⁾ MLPS: *Cliclavoro*:

<http://www.cliclavoro.gov.it/Pagine/default.aspx> [ultimo accesso 21/8/2014].

⁽³⁰⁾ FSE; MLPS: *Garanzia giovani*

<http://www.garanziaiovani.gov.it/Pagine/Aderisci.aspx> [ultimo accesso 21/8/2014].

comunicazione e diffusione delle informazioni vede coinvolte diverse istituzioni ed associazioni, incluse le camere di commercio, i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro, le organizzazioni giovanili e del settore terziario. Alle autorità regionali è affidato il compito di dare attuazione al Piano tramite protocolli d'intesa e il governo attuerà una riforma dei servizi per l'impiego in raccordo con rappresentanti delle imprese, istituzioni pubbliche e organismi senza scopo di lucro. Ciò faciliterà l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e promuoverà le iniziative imprenditoriali.

Dopo essersi iscritti e aver condotto un iniziale colloquio, i giovani saranno supportati con un orientamento individualizzato finalizzato ad aiutarli nella scelta di una formazione su misura e/o un lavoro. A coloro che soddisfano i requisiti formali sarà offerto un finanziamento diretto (in forma di buono o voucher) per accedere ad una serie di potenziali programmi, inclusi i tirocini tramite contratto di lavoro, gli apprendistati o gli stage, una formazione specifica e il coaching per avviare un'attività o diventare un lavoratore autonomo.

Sino al mese di luglio 2014, si erano iscritti al portale web del sistema di Garanzia 119.092 giovani. La maggior parte degli iscritti vive in Sicilia (17%), seguita dalla Campania (16,5%) e dal Lazio (8%). I servizi pubblici per l'impiego hanno contattato 13.770 giovani, di cui 5.860 hanno già partecipato al primo colloquio di orientamento/selezione. Ai sensi di un accordo con le associazioni dei datori di lavoro, il sito web del sistema di garanzia ⁽³¹⁾ funge anche da strumento per far incontrare la domanda e l'offerta di lavoro, consentendo ai datori di lavoro e a coloro che cercano un'occupazione di pubblicizzare i loro annunci di lavoro. A luglio 2014 erano state pubblicate 3.658 opportunità di lavoro, per un totale di 5.312 posti vacanti.

3.3.3. Le altre iniziative recenti

L'iniziativa del Miur "L'istruzione riparte" ⁽³²⁾ è stata lanciata nel 2013 con un budget di 6,6 milioni di EUR. Coinvolge le scuole di ogni tipo e livello che nomineranno un consulente all'orientamento che faccia da tramite con gli altri docenti e con la rete locale dell'orientamento. Saranno offerti anche corsi di formazione e aggiornamento per gli insegnanti. L'iniziativa include pure delle attività finalizzate a migliorare la consapevolezza e il coinvolgimento delle famiglie.

⁽³¹⁾ FSE; MLPS: *Garanzia giovani*
<http://www.garanziagiovani.gov.it/Pagine/Aderisci.aspx> [ultimo accesso 21/8/2014].

⁽³²⁾ Vedi anche decreto legislativo 104/2013, art. 8, p. 8.

Il portale web “Io scelgo, lo studio⁽³³⁾” è stato lanciato all'inizio del 2014 dal MIUR e si rivolge a genitori e giovani. Raccoglie tutte le informazioni di base sui diversi percorsi ed indirizzi educativi. Permette di chiedere consiglio ad esperti; include brevi video con personalità del mondo del lavoro, scienza e industria che illustrano cosa hanno fatto per raggiungere i loro obiettivi.

3.4. Validazione degli apprendimenti non formali ed informali

Il dibattito sulla validazione e la certificazione degli apprendimenti non formali ed informali continua all'interno di un quadro regolatorio ed operativo sempre più definito, sia a livello UE (Consiglio dell'Unione europea, 2012), sia a livello nazionale⁽³⁴⁾.

In Italia esiste un lungo e consolidato dibattito socio istituzionale su questa materia; tutte le parti convergono tuttavia sull'importanza di garantire la validazione istituzionale dei risultati dell'apprendimento acquisiti in contesti non formali ed informali. Ma fino al 2012 ogni tentativo di disciplinare la validazione a livello nazionale era fallito per via della rigidità delle norme applicabili (valore legale delle qualificazioni nazionali) e della complessità della governance istituzionale del sistema di istruzione e formazione (a livello nazionale per le scuole e l'università, a livello regionale per la formazione professionale, con la duplicazione di talune funzioni).

Nonostante mancasse un quadro nazionale, è stata comunque maturata una grande esperienza e pratica a livello locale, regionale e settoriale. Diverse regioni hanno iniziato a definire e a dare attuazione a sistemi di certificazione e validazione e creato specifici servizi indirizzati primariamente ai disoccupati colpiti dalla crisi economica. Uno strumento chiave è il libretto formativo del cittadino: il suo formato e i suoi obiettivi possono essere paragonati al portfolio europeo delle competenze, ma è gestito tramite un servizio pubblico di sostegno alla certificazione delle competenze (a livello regionale).

⁽³³⁾ *Io scelgo, io studio*, il portale per l'informazione e l'orientamento degli studenti in ingresso e in esito dal secondo ciclo di istruzione
<http://www.istruzione.it/orientamento/> [ultimo accesso 14/8/2014].

⁽³⁴⁾ La legge 92/2012 fissa i termini per la creazione di un sistema istituzionale di validazione dell'esperienza e di certificazione delle abilità e competenze acquisite; il decreto legislativo 13/20136 dispone il quadro concettuale necessario al relativo processo d'attuazione.

I sistemi di validazione regionali non presentano uno sviluppo uniforme e variano anche gli approcci, come si può vedere dai due esempi presentati nel Primo rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al quadro europeo EQF (ISFOL, 2012).

L'Italia ha introdotto la disciplina sul riconoscimento dell'apprendimento non formale e informale nel 2013 con il decreto legislativo 13/2013, che include:

- a) definizioni, principi, doveri istituzionali e responsabilità all'interno del sistema pubblico di accreditamento;
- b) standard minimi di processo: le modalità da seguire nella procedura di certificazione e validazione;
- c) standard minimi di attestazione: contenuti di un certificato, tipologia delle informazioni trasferite e tracciabilità delle stesse;
- d) standard minimi di sistema: assegnazione delle responsabilità e garanzia di qualità;
- e) il Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, che costituisce il quadro nazionale unitario per la certificazione delle competenze.

Il repertorio includerà tutti i registri esistenti, codificati dalle autorità competenti: MIUR, Regioni, MLPS e Ministero dello sviluppo economico. Nel tempo sarà armonizzato e reso più efficiente per consentire una maggiore permeabilità tra i sistemi e il riconoscimento dei crediti.

Il quadro disciplinare emergente a livello nazionale esplicherà i suoi effetti sul coordinamento continuo delle rispettive norme e servizi regionali.

3.5. **Le iniziative di formazione per il personale della scuola e dei centri di formazione**

Insegnanti e formatori hanno profili e mansioni distinte (tavola 10). Il profilo professionale di un insegnante è definito e regolamentato assai più chiaramente di quello di un formatore per quanto riguarda formazione, assunzione, obblighi, abilità e competenze. Gli insegnanti possono essere considerati anche “esperti di contenuto”, mentre i formatori sono “esperti di processo”; in relazione al contesto, possono assumere diverse funzioni (tutor, mediatore di apprendimento, moderatore, istruttore). I formatori hanno per lo più il compito di offrire sostegno all'intervento formativo, orientando e motivando il discente, nonché di rafforzare il collegamento tra formazione e lavoro e aggiornare le competenze lavorative del discente.

Il caso della Regione Emilia Romagna

Il Sistema di Certificazione della Regione Emilia Romagna si fonda sul principio per cui "ogni persona ha diritto ad ottenere il riconoscimento formale e la certificazione delle competenze acquisite". Tale sistema si pone come apparato in grado di attestare il patrimonio professionale individuale, consentendo a persone, giovani e lavoratori, di valutare e progettare consapevolmente il proprio presente e futuro professionale e formativo. In tale contesto, le competenze certificate sono ritenute certe, affidabili, credibili e spendibili nelle situazioni e nei percorsi professionali e formativi, perché sono riferite-riferibili agli standard professionali essenziali indicati nel Sistema Regionale delle Qualifiche.

Nel Sistema regionale di certificazione della Regione Emilia-Romagna, l'oggetto della formalizzazione e certificazione sono le competenze comunque acquisite dalle persone, e quindi sia le competenze formali (apprese in contesti di istruzione e formazione professionale), sia quelle non formali e informali, ossia acquisite in contesti lavorativi, sociali e privati.

Il processo di formalizzazione, propedeutico alla certificazione delle competenze comunque acquisite, prevede una fase di consulenza individuale e, successivamente, la preparazione e la verifica di "evidenze" quali: documentazioni formali (dichiarazioni, contratti di collaborazione, auto-dichiarazioni, attestati); evidenze di output (campioni di prodotti-lettere verbali, report, programmi informatici ecc.); evidenze di azione (testimonianze, registrazioni audio-video, giornale di bordo, osservazione diretta).

L'esito del processo di formalizzazione e certificazione delle competenze può essere: un Certificato di Qualifica Professionale (attestante tutte le Unità di Competenza di cui è composta la Qualifica) oppure un Certificato di Competenze (riferibile ad una o più Unità di Competenza di cui è composta la Qualifica, ma non a tutte) o ancora una Scheda Conoscenze e Capacità (riferibile ad una parte di una Unità di Competenza). I primi due certificati possono essere acquisiti solamente a seguito di un esame formale, mentre la Scheda Conoscenze e Capacità può essere rilasciata a seguito della sola verifica delle evidenze.

Il Sistema di Certificazione della Regione Emilia Romagna è attualmente in fase di implementazione. Una prima fase di ingegnerizzazione del processo di valutazione, validazione e certificazione degli apprendimenti non formali e informali per l'ottenimento di una Qualifica professionale è stata rivolta agli OSA (Operatori Socio-Assistenziali) con ottimi risultati.

Il caso della Regione Lombardia

La Regione Lombardia, con delibera n°6274 del 21/12/2007, ha formalizzato il processo di validazione e riconoscimento di apprendimenti non formali e informali per l'accreditamento all'interno di percorsi di istruzione e formazione professionale. In particolare, le istituzioni formative e di istruzione professionale, sono tenute a riconoscere crediti formativi sulla base della presentazione di evidenze e documentazioni prodotte da parte degli individui quali: titoli di studio (qualifiche e diplomi); pagelle finali ed intermedie ed ogni altra documentazione informale dei risultati scolastici, certificazioni intermedie di competenza rilasciate da istituzioni scolastiche e da agenzie formative, relativamente a esercitazioni pratiche, esperienze formative e stage realizzati in Italia o all'estero, valutazione positiva di attività parascolastiche o extra-scolastiche, certificazioni di studio di lingue straniere, di attività culturali o lavorative, esperienze acquisite in ambiti e settori della società civile legati alla formazione della persona ed alla crescita umana, civile e culturale (lavoro, ambiente, volontariato, solidarietà, cooperazione, sport), attestazione relativa a conoscenze, competenze e abilità acquisite nel sistema dell'apprendistato, per effetto dell'attività lavorativa o per autoformazione.

In caso le evidenze siano giudicate insufficienti o incomplete, l'individuo potrà essere sottoposto a specifiche prove di valutazione. Responsabili del processo di valutazione e riconoscimento sono le Istituzioni formative e scolastiche che definiscono peso e valore dei crediti (non possono essere riconosciuti crediti superiori al 50% del percorso formativo).

Il percorso di validazione prevede un approccio fortemente personalizzato in cui il soggetto svolge un ruolo attivo nell'identificazione e ricostruzione della propria professionalità attraverso specifici strumenti quali la compilazione di un curriculum vitae, colloqui di orientamento, supporto consulenziale personalizzato per l'accesso ad altri e ulteriori servizi.

Al termine del processo di verifica e validazione, della durata massima di 6 mesi, l'individuo riceverà un Attestato di competenza sulla base dei livelli previsti dall'EQF che verrà contestualmente trascritto all'interno del Libretto formativo del cittadino.

Fonte: (ISFOL, 2012, p. 38).

3.5.1. La formazione degli insegnanti

Il requisito minimo per accedere all'insegnamento è una laurea quadriennale o quinquennale di vecchio ordinamento, una laurea specialistica o magistrale di nuovo ordinamento o un diploma accademico di II livello seguiti da un tirocinio formativo della durata di un anno presso un istituto scolastico. Il tirocinio ha una durata di 475 ore (75 delle quali sono dedicate all'insegnamento ai discenti disabili). Le attività formative coprono gli aspetti contenutistici e metodologici/didattici e sono espletate sotto la supervisione di un tutor. Particolare attenzione è data alle competenze linguistiche e digitali, in adempimento alle raccomandazioni UE. Gli insegnanti che scelgono di insegnare ai disabili devono frequentare uno specifico corso formativo e per essere abilitati all'insegnamento nella scuola pubblica devono sostenere l'esame di Stato.

I corsi di aggiornamento per gli insegnanti sono organizzati dal Ministero dell'istruzione⁽³⁵⁾, in collaborazione con Indire⁽³⁶⁾. Tra questi merita attenzione il piano nazionale di formazione sulle competenze informatiche e tecnologiche del personale della scuola, che supporta metodologie di insegnamento innovative promuovendo l'utilizzo delle nuove tecnologie e lo sviluppo delle competenze informatiche degli insegnanti.

Altri piani, finanziati dal FSE, riguardano la comprensione dei test di valutazione e delle indagini, il miglioramento della qualità dell'insegnamento della matematica e delle scienze e la diffusione di nuove tecnologie e la formazione in remoto⁽³⁷⁾.

⁽³⁵⁾ Per maggiori informazioni, vedi il sito web del MIUR: <http://www.istruzione.it> [accessed 21.8.2014].

⁽³⁶⁾ Per maggiori informazioni vedi il sito web di Indire: <http://www.indire.it> [ultimo accesso 21.8.2014].

⁽³⁷⁾ Per maggiori informazioni vedi Indire: *risorse per docenti*. http://risorsedocentipon.indire.it/home_piattaforma/ [accessed 21.8.2014].

Tavola 10. **Gli elementi che caratterizzano gli insegnanti e i formatori nell'istruzione e formazione professionale**

Caratteristiche	Insegnanti/docenti	Formatori
Luogo di lavoro	Istituti professionali statali; istituti tecnici e istituti di formazione/istituti di formazione tecnica superiore; centri di istruzione per adulti	Centri pubblici di formazione professionale gestiti direttamente dalle autorità regionali / provinciali municipali; centri privati di formazione professionale accreditati dalle Regioni; istituti di istruzione e formazione tecnica superiore/istituti tecnici superiori; imprese, agenzie di consulenza; agenzie non a scopo di lucro; servizi pubblici per l'impiego
Ruolo/funzioni	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di apprendimento in presenza per sviluppare le competenze di base dell'area linguistica, matematica, socio-storica e scientifico-tecnologica; • sviluppo di competenze specialistiche di particolari settori dell'industria e dei servizi, nonché di competenze chiave; • sviluppo delle competenze chiave per la cittadinanza e l'apprendimento permanente (imparare ad apprendere, pianificare, comunicare, collaborare, agire autonomamente, risolvere i problemi, mettere in relazione, acquisire ed interpretare le informazioni). 	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di apprendimento frontale centrate sulla pratica professionale; • sostegno professionale per l'alternanza scuola/lavoro (quale l'apprendistato); • orientamento e consulenza su carriere e occupazioni nella formazione professionale; • formazione per i gruppi svantaggiati (come chi ha abbandonato prematuramente la scuola); • promozione della creazione di reti integrate tra i servizi di istruzione/formazione, i servizi per l'impiego, le imprese e i servizi di assistenza sociale; • facilitazione delle attività di docenza frontale e mista per singoli e per gruppi su tematiche relative a organizzazione e gestione d'impresa, lingue, marketing, contabilità e ICT per sviluppare competenze tecniche ed organizzative avanzate e aumentare la competitività del sistema produttivo
Tipologia del contratto d'impiego	Prevale l'impiego come lavoratore dipendente dello Stato con contratto a tempo determinato o indeterminato	Prevale l'impiego come dipendente privato con contratto a tempo determinato, indeterminato o atipico.
Iter d'assunzione	Esame di stato	Assunzione e selezione non regolate per legge; i centri di formazione pubblici richiedono il superamento di un esame pubblico.
Requisiti professionali	Laurea in una specifica materia	Laurea o diploma di istruzione secondaria ed esperienza professionale
Formazione richiesta ai fini dell'impiego	Laurea quadriennale o quinquennale di vecchio ordinamento, laurea specialistica o magistrale di nuovo ordinamento o diploma accademico di II livello seguiti da un tirocinio formativo presso un istituto scolastico.	Ad oggi non obbligatoria; non regolamentata a livello nazionale;
Formazione in servizio	Non obbligatoria, ma è un diritto della persona ai sensi del contratto collettivo di lavoro	Non obbligatoria

Fonte: Isfol data, Survey about teachers and trainers training, 2013.

Il ruolo chiave svolto dagli insegnanti ai fini di garantire la qualità dell'IFP è confermato dai recenti regolamenti che hanno sbloccato ingenti fondi a favore delle iniziative di formazione del personale scolastico per il 2014, con focus su metodologie di insegnamento digitale, percorsi di formazione scuola-lavoro e giovani svantaggiati.

3.5.2. La formazione dei formatori

Non sussistono requisiti formali per diventare formatore, ma il contratto collettivo di lavoro prescrive che i formatori abbiano conseguito una laurea o un certificato che ne attesti il completamento del ciclo di istruzione secondaria superiore e maturato una certa esperienza lavorativa. Sono peraltro tenuti a partecipare regolarmente alle iniziative di formazione professionale continua, a prescindere dal loro ruolo di formatore (tutor, consulente o coordinatore di formatori). Non esiste un albo nazionale dei formatori.

Dall'indagine ISFOL del 2011 sui sistemi di accreditamento regionali è emerso che il 63% dei formatori di IFP è in possesso di un diploma di laurea, circa il 30% di un certificato di scuola superiore e il 7% di un certificato di qualifica. Le Università e la Facoltà di Scienze della formazione sono i luoghi di formazione maggiormente scelti dai formatori.

La formazione in servizio varia da regione a regione e tende ad essere più strutturata al Nord e al Centro. È finalizzata principalmente a migliorare le competenze richieste dall'innovazione tecnologica e dalla globalizzazione, rafforzare il riconoscimento dell'apprendimento formale, non formale e informale, fissare standard affidabili per le procedure di validazione e adeguare gli interventi formativi ai fabbisogni locali.

L'erogazione di formazione in servizio è determinata dal libero mercato e offerta da un'ampia rosa di istituzioni, incluse le autorità regionali. È finanziata con il FSE e, di recente, con i Fondi Paritetici Interprofessionali per la formazione continua ⁽³⁸⁾. Ogni regione e provincia autonoma fissa standard propri per la formazione dei formatori, facendosi garante di un alto standard qualitativo dei servizi di IFP finanziati con fondi pubblici. I centri di formazione professionale privati che non fanno uso di fondi pubblici possono regolamentare la formazione autonomamente e non devono attenersi a particolari leggi. Alcune regioni offrono voucher per la formazione individuale ai formatori che vogliono frequentare corsi di specializzazione. Le grandi imprese o le amministrazioni pubbliche che possiedono uffici preposti alla gestione della formazione dei propri dipendenti contribuiscono, in genere, al finanziamento di queste attività o investono

⁽³⁸⁾ Questi fondi sono gestiti dalle parti sociali e monitorati dal MLPS (capitolo 2).

direttamente nello sviluppo professionale continuo dei formatori. Alcuni settori ricevono speciali incentivi per incoraggiare la formazione continua, come ad esempio quello sanitario per promuovere la formazione continua del personale medico e infermieristico.

3.6. Soggetti formatori di IFP e garanzia della qualità

La garanzia della qualità nell'istruzione e formazione professionale è strettamente collegata all'accREDITAMENTO, il principale strumento di valutazione dei soggetti fornitori di IFP pubblici e privati che offrono percorsi di formazione finanziati con i fondi pubblici.

I diversi attori istituzionali, MLPS, Regioni e Province Autonome, hanno investito molto nel corso degli anni nella definizione e messa a punto di meccanismi per la selezione degli enti accreditati, migliorando la qualità della formazione erogata con fondi pubblici.

L'accREDITAMENTO degli organismi che offrono IFP segue gli standard di qualità indicati nel nuovo sistema nazionale di accREDITAMENTO degli organismi di formazione e orientamento ⁽³⁹⁾. Questo sistema ha innescato un importante processo di riforma, che ha riconosciuto alle risorse umane il merito di essere il fattore chiave per promuovere la qualità del sistema di formazione. Di conseguenza, le persone che ricoprono funzioni chiave (gestione, amministrazione e gestione finanziaria, analisi dei fabbisogni, progettazione, attuazione) devono soddisfare i seguenti requisiti:

- livello di istruzione ed esperienza lavorativa (laurea o diploma con esperienza di lavoro)
- aggiornamento delle competenze professionali (almeno 24 ore di formazione l'anno);
- tipologia contrattuale

Le rilevazioni ISFOL condotte negli anni recenti confermano che i centri di formazione accreditati hanno progressivamente adottato modelli organizzativi e manageriali finalizzati a soddisfare i requisiti di performance e i fabbisogni dell'utenza finale. I modelli di accREDITAMENTO di seconda generazione (in linea con il modello del 2008) hanno spostato l'attenzione sugli indicatori di efficacia ed efficienza e meno su quelli logistico-infrastrutturali.

⁽³⁹⁾ Decreto 166/2001: accordo siglato in conferenza unificata Stato-Regioni, 84/CSR del 20 marzo 2008.

I risultati ISFOL ⁽⁴⁰⁾ mostrano un alto grado di coerenza tra l'accordo Stato regioni del 2008 ⁽⁴¹⁾ e la raccomandazione EQAVET, illustrata nelle seguenti conclusioni: tutti i sistemi di accreditamento regionali includono requisiti diretti a seguire il tasso di abbandoni/completamento dei percorsi di IFP. Quasi tutte le regioni monitorano il tasso di inserimento nel mercato del lavoro dopo un percorso di IFP e la percentuale di successo (occupabilità).

Gli erogatori di IFP accreditati si avvalgono, ai fini dell'analisi dei fabbisogni, di meccanismi per l'identificazione dei fabbisogni di formazione sul mercato del lavoro (e di indicatori di qualità EQAVET).

In tutti i sistemi regionali, il processo dell'analisi dei fabbisogni è fondamentale per garantire la qualità dei servizi di istruzione e formazione e incontrare la domanda del mercato del lavoro. Ciò trova conferma nella richiesta di includere obbligatoriamente un esperto di analisi dei fabbisogni nell'organico degli organismi accreditati. Tale ruolo richiede standard minimi di qualificazione, esperienza pregressa e impegno sul lavoro in termini di numero di giorni per anno, nonché la disponibilità a seguire una formazione continua.

La tavola 11 confronta gli indicatori EQAVET con i sistemi di accreditamento regionali. Non sono stati considerati gli indicatori EQAVET 3, 7 e 10, mancando una correlazione con i requisiti associati ai sistemi di accreditamento regionali.

⁽⁴⁰⁾ Per una panoramica completa sull'analisi comparativa, vedi ISFOL (2013b).

⁽⁴¹⁾ Accordo siglato in conferenza unificata Stato-Regioni, 84/CSR del 20 marzo 2008.

Tavola 11. **Corrispondenze tra i sistemi di accreditamento regionali e gli indicatori EQAVET**

Indicatori EQAVET	Voci equivalenti nei sistemi di accreditamento regionale	Numero e nome delle regioni e delle province autonome che soddisfano l'indicatore
4. Tasso di completamento dei programmi di IFP	Numero di persone che hanno portato a termine/abbandonato i programmi di istruzione e formazione professionale	21 Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, PA Bolzano, PA Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna
5. Tasso di inserimento a seguito di programmi di IFP: • destinazione degli allievi IFP dopo il completamento di un percorso di formazione ed un tempo determinato secondo il tipo di programma e le caratteristiche individuali • quota di allievi occupati dopo il completamento di un percorso di formazione ed un tempo determinato, secondo il tipo di programma e le caratteristiche individuali	Tasso di inserimento a seguito di programmi di IFP	15 Piemonte, Lombardia, PA Bolzano, PA Trento, Veneto, Liguria, Emilia Romagna, Umbria, Marche, Lazio, Abruzzo, Campania, Puglia, Sicilia, Sardegna
9. Meccanismi per l'identificazione dei fabbisogni di formazione nel mercato del lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza obbligatoria di un esperto in analisi dei fabbisogni tra i ruoli addetti alla supervisione; • messa a punto di procedure strutturate per l'analisi dei fabbisogni; • rapporti con il contesto locale. 	21 Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, PA Bolzano, PA Trento, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Lazio, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna

Fonte: ISFOL 2013b, p. 36-38.

Lista degli acronimi

AES	Adult education survey, Rilevazione statistica sull'istruzione e la formazione degli adulti
CPIA	Centri provinciali per l'istruzione degli adulti
CVT	Formazione professionale continua
leFP	Istruzione e formazione professionale
IFTS	Istruzione e formazione tecnica superiore
Indire	Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa
ISCED	Standard internazionale di classificazione dell'istruzione e della formazione
ISCED-11	Standard internazionale di classificazione dell'istruzione e della formazione, approvato nel 2011
ISCED-97	Standard internazionale di classificazione dell'istruzione e della formazione, approvato nel 1997
ISFOL	Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori
ISTAT	Istituto Nazionale di Statistica
ITS	Istituti tecnici superiori
MIUR	Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
MLPS	Ministero del lavoro e delle politiche sociali
OFP	Offerta di formazione professionale, indagine
PPS	Purchasing power standard, lo standard di potere d'acquisto

Riferimenti bibliografici

- Angotti, R., Belmonte, S. (2012). Investigating the learning-age gap in Europe and Italy: attractiveness and benefits of learning later in life. In: Cedefop *Working and ageing: the benefits of investing in an ageing workforce*. [Analisi sul divario d'età nell'apprendimento in Europa e in Italia. In Cedefop, Lavoro e invecchiamento: i benefici che derivano dall'investire in una forza lavoro che invecchia] Luxembourg: Publications Office, pp. 55-87.
<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19049>
- Angotti, R. et al. (2014). L'offerta di formazione professionale nelle regioni italiane tra estensione della crisi e nuovi modelli di governance: dati ISFOL *OFPI 2012*. Roma: ISFOL. Isfol research paper; No 11.
<http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19782>
- Cedefop ReferNet Italy (2014). VET in Europe: country report 2013 [Cedefop ReferNet Italia (2014). L'IFP in Europa: rapporto nazionale 2013.]
- Consiglio dell'Unione europea (2012). Raccomandazione del Consiglio del 20 dicembre 2012 sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale. *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea* (2012/C 398/01), pp. 1-5.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:IT:PDF>
- Consiglio dell'Unione europea (2012). Raccomandazione del Consiglio, del 22 aprile 2013, sull'istituzione di una garanzia per i giovani. *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea* 2013/C 120/01, pp. 1-6. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2013:120:FULL&from=EN>
- Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. [Guida alla scelta professionale: una teoria sui tipi di personalità vocazionale e gli ambienti lavorativi] Englewoods Cliffs: Prentice Hall.
- Indire (2013). Istruzione degli adulti: rapporto di monitoraggio 2012 Firenze: Indire.
http://www.indire.it/lucabas/lkmw_file/Ida/Report_Monitoraggio%20IDA_2011-12.pdf
- ISFOL (2012). *Primo rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al quadro europeo, EQF*. Roma: ISFOL. I libri del Fondo sociale europeo; No 190. http://www.cnos-scuola.it/sites/default/files/EQF_en_0.pdf
- ISFOL (2013a). *Istruzione e formazione professionale: una filiera professionalizzante (a.f. 2012-13): rapporto di monitoraggio delle azioni formative realizzate nell'ambito del diritto-dovere*. Roma: ISFOL.
http://isfoloia.isfol.it/bitstream/123456789/786/5/ISFOL_rapportoIFP2013_fig_professionale.pdf

- ISFOL (2013b). *Qualità e accreditamento: analisi comparata tra i dispositivi di accreditamento di regioni e province autonome e la raccomandazione europea EQAVET*. Roma: ISFOL.
http://isfoloia.isfol.it/bitstream/123456789/784/1/Isfol_Qualita%20e%20Accreditamento.pdf
- ISFOL (2014a). *Occupati dalla formazione: seconda indagine nazionale sugli esiti occupazionali dei qualificati nei percorsi di leFP*. Relazione presentata alla *Giornata di presentazione dei risultati delle indagini sulla leFP*, Roma, 21 maggio 2014. Research paper. http://www.cnos-fap.it/sites/default/files/newsletter/2014/May/Scalmato_Esiti%20occupazionali%20leFP_Sintesi.pdf
- ISFOL (forthcoming). *Survey on labour market outcomes of IFTS former students 2010-13*. Rome: ISFOL. [*Indagine sui risultati raggiunti sul mercato del lavoro da chi ha seguito un percorso di IFTS, 2010-13*. Roma ISFOL]
- ISFOL; ReferNet Italia (2014b). *Lo sviluppo delle politiche di istruzione e formazione professionale in Italia: contributi al questionario sugli sviluppi delle politiche di IFP predisposto dal Cedefop*. Roma: ISFOL.
<http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19753>
- ISFOL, ReferNet Italia (2014c). *L'evoluzione del Sistema di istruzione e formazione professionale in Italia*
<http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19752>
- Unesco (2011). *Revision of the international standard classification of education (ISCED)* [*Revisione dello standard internazionale di classificazione dell'istruzione e della formazione (ISCED)*]. *Conferenza generale UNESCO, 36° sessione, Parigi, 5 settembre 2011*.
http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/other_documents/isced_2011/index.cfm?TargetUrl=DSP_ISCED_2011
- Unesco-UIS (2011). *International standard classification of education: ISCED 2011*. [*Standard internazionale di classificazione dell'istruzione e della formazione: ISCED 2011*] Montreal: Istituto per le statistiche UNESCO.
<http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf>

Siti web

CENSIS – Centro Studi sugli investimenti sociali

www.censis.it

Eurydice: *Eurypedia, European encyclopaedia on national education systems: Italy*

<https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Italy:Overview>

Indire, Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa

<http://www.indire.it>

Indire: *Risorse per docenti dai progetti nazionali*

http://risorsedocentipon.indire.it/home_piattaforma/

INPS, Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

<http://www.inps.it>

ISFOL, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori

<http://www.isfol.it>

ISFOL: ReferNet Italia

<http://www.isfol.it/refernet-italia>

ISFOL: Professioni, occupazione, fabbisogni [*Occupations, employment, needs*]

<http://professionioccupazione.isfol.it/>

ISTAT, Istituto Nazionale di Statistica

<http://www.istat.it/en/>

Italia Lavoro Spa:

www.italialavoro.it

MIUR, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

<http://www.istruzione.it>

MIUR: 'Io scelgo, io studio', Il portale dell'orientamento al secondo grado e al post diploma

<http://www.istruzione.it/orientamento/>

MLPS, Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali

<http://www.lavoro.gov.it>

MLPS: *Garanzia giovani*

<http://www.garanzigiovani.gov.it>

MLPS: *Cliclavoro*:

<http://www.cliclavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

Presidenza Italiana del Consiglio dell'Unione Europea

<http://italia2014.eu/it/>

Leggi nazionali

- DECRETO-LEGGE 12 settembre 2014, n. 133 Misure urgenti per l'apertura dei cantieri, la realizzazione delle opere pubbliche, la digitalizzazione del Paese, la semplificazione burocratica, l'emergenza del dissesto idrogeologico e per la ripresa delle attività produttive. (14G00149) (GU n.212 del 12-9-2014) note: Entrata in vigore del provvedimento: 13/09/2014
- DECRETO-LEGGE 24 giugno 2014, n. 91 Disposizioni urgenti per il settore agricolo, la tutela ambientale e l'efficientamento energetico dell'edilizia scolastica e universitaria, il rilancio e lo sviluppo delle imprese, il contenimento dei costi gravanti sulle tariffe elettriche, nonché per la definizione immediata di adempimenti derivanti dalla normativa europea. (14G00105) (GU n.144 del 24-6-2014) note: Entrata in vigore del provvedimento: 25/6/2014. Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 116 (in S.O. n. 72, relativo alla G.U. 20/8/2014, n. 192).
- Avviso di rettifica Comunicato relativo al decreto-legge 24 giugno 2014, n. 91, recante: «Disposizioni urgenti per il settore agricolo, la tutela ambientale e l'efficientamento energetico dell'edilizia scolastica e universitaria, il rilancio e lo sviluppo delle imprese, il contenimento dei costi gravanti sulle tariffe elettriche, nonché per la definizione immediata di adempimenti derivanti dalla normativa europea.». (Decreto-legge pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – serie generale – n. 144 del 24 giugno 2014). (14A05107) (GU Serie Generale n.150 del 1-7-2014)
- LEGGE 16 maggio 2014, n. 78 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, recante disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. (14G00089) (GU n. 114 del 19-5-2014) note: Entrata in vigore del provvedimento: 20/05/2014
- DECRETO-LEGGE 24 aprile 2014, n. 66 Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale. (14G00079) (GU n.95 del 24-4-2014) note: Entrata in vigore del provvedimento: 24/04/2014 Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 23 giugno 2014, n. 89 (in G.U. 23/06/2014, n. 143).
- DECRETO-LEGGE 20 marzo 2014, n. 34 Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. (14G00046) (GU n.66 del 20-3-2014) note: Entrata in vigore del provvedimento: 21/03/2014 Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 16 maggio 2014, n. 78 (in G.U. 19/5/2014, n. 114).
- Deliberazione 20 febbraio 2014, n. 32/CSR Deliberazione concernente le Linee guida, per l'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'articolo 2 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99

- MEF – DECRETO 30 gennaio 2014 Modalità' di attuazione dell'articolo 29, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, in materia di incentivi fiscali all'investimento in start-up innovative. (14A02246) (GU Serie Generale n.66 del 20-3-2014)
- DECRETO-LEGGE 12 settembre 2013, n. 104 Misure urgenti in materia di istruzione, università e ricerca.(13G00147) (GU n.214 del 12-9-2013)note: Entrata in vigore del provvedimento: 12/09/2013.Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 8 novembre 2013, n. 128 (in G.U. 11/11/2013, n. 264)
- LEGGE 9 agosto 2013, n. 99 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, recante primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti. (13G00142) (GU n.196 del 22-8-2013) note: Entrata in vigore del provvedimento: 23/08/2013
- DECRETO-LEGGE 28 giugno 2013, n. 76 Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti. (13G00123) (GU n.150 del 28-6-2013) note: Entrata in vigore del provvedimento: 28/06/2013Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 99(in G.U. 22/08/2013, n. 196)
- DECRETO 7 febbraio 2013 Definizione dei percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui al Capo III del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008. (13A03258) (GU n° 91, 18-04-2013)
- MIUR – Decreto 5 febbraio 2013, n. 82 Decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, concernente la revisione degli ambiti di articolazione dell'area “Tecnologie innovative per i beni e le attività culturali – Turismo” degli Istituti Tecnici Superiori, delle relative figure nazionali di riferimento e dei connessi standard delle competenze tecnico-professionali.
- DECRETO LEGISLATIVO 16 gennaio 2013, n. 13 Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92. (13G00043) (GU n.39 del 15-2-2013) note: Entrata in vigore del provvedimento: 02/03/2013
- Accordo 20 dicembre 2012, n. 152/CU Accordo tra il Governo, le Regioni e gli Enti Locali concernente la definizione del sistema nazionale sull'orientamento permanente.
- LEGGE 17 dicembre 2012, n. 221 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese. (12G0244) (GU n.294 del 18-12-2012 – Suppl. Ordinario n. 208) note: Entrata in vigore del provvedimento: 19/12/2012

- DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 29 ottobre 2012, n. 263 Regolamento recante norme generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo didattico dei Centri d'istruzione per gli adulti, ivi compresi i corsi serali, a norma dell'articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. (13G00055) (GU n. 47 del 25-2-2013) note: Entrata in vigore del provvedimento: 26/02/2013
- DECRETO-LEGGE 18 ottobre 2012, n. 179 Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese. (12G0201) (GU n.245 del 19-10-2012 – Suppl. Ordinario n. 194) note: Entrata in vigore del provvedimento: 20/10/2012. Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221 (in S.O. n. 208, relativo alla G.U. 18/12/2012, n. 294).
- LEGGE 28 giugno 2012, n. 92 Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. (12G0115) (GU n. 153 del 3-7-2012 – Suppl. Ordinario n. 136) note: Entrata in vigore del provvedimento: 18/07/2012
- LEGGE 22 dicembre 2011, n. 214 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici. (11G0256) (GU n.300 del 27-12-2011 – Suppl. Ordinario n. 276) note: Entrata in vigore del provvedimento: 28/12/2011
- DECRETO-LEGGE 6 dicembre 2011, n. 201 Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici (11G0247) (GU n. 284 del 6-12-2011 – Suppl. Ordinario n. 251) note: Entrata in vigore del provvedimento: 6/12/2011, ad eccezione dell'art. 4 che entra in vigore l'1/1/2012. Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214 (in SO n. 276, relativo alla G.U. 27/12/2011, n. 300).
- DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2011, n. 167 Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247. (11G0209) (GU n.236 del 10-10-2011) note: Entrata in vigore del provvedimento: 25/10/2011
- Decreto 7 settembre 2011 Decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato ai sensi della legge 17 maggio 1999, n. 144, articolo 69, comma 1, recante norme generali concernenti i diplomi degli Istituti Tecnici Superiori (ITS) e relative figure nazionali di riferimento, la verifica e la certificazione delle competenze di cui agli articoli 4, comma 3 e 8, comma 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008
- Accordo 27 luglio 2011, n. 137/CSR Accordo tra il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, il Ministro del lavoro e politiche sociali, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, riguardante gli atti necessari per il passaggio a nuovo ordinamento dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.

Intesa 16 dicembre 2010, n. 129/CU Intesa tra il Governo, le Regioni, e le Province Autonome, i Comuni, le Province e le Comunità Montane riguardante l'adozione di linee guida per realizzare organici raccordi tra i percorsi degli istituti professionali e i percorsi di istruzione e formazione professionale a norma dell'articolo 13, comma 1-quinquies, del decreto legge 31 gennaio 2007, n. 7, convertito dalla legge 2 aprile 2007, n. 40.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 15 marzo 2010, n. 88 Regolamento recante norme per il riordino degli istituti tecnici a norma dell'articolo 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. (10G0110) (GU n.137 del 15-6-2010 – Suppl. Ordinario n. 128) note: Entrata in vigore del provvedimento: 16/06/2010

Intesa 20 marzo 2008, n. 84/CSR Intesa tra il Ministero del lavoro e previdenza Sociale, il Ministero della pubblica istruzione dell'università e ricerca, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, per la definizione degli standard minimi del nuovo sistema di accreditamento delle strutture formative per la qualità dei servizi.

DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 25 gennaio 2008 Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli istituti tecnici superiori. (GU n. 86 del 11-4-2008)

LEGGE 2 aprile 2007, n. 40 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 gennaio 2007, n. 7, recante misure urgenti per la tutela dei consumatori, la promozione della concorrenza, lo sviluppo di attività economiche e la nascita di nuove imprese. (GU n.77 del 2-4-2007 – Suppl. Ordinario n. 91) note: Entrata in vigore del provvedimento: 3/4/2007

LEGGE 28 marzo 2003, n. 53 Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale. (GU n.77 del 2-4-2003)

MLPS – Decreto 25 maggio 2001, n. 166 Accreditamento delle sedi formative e delle sedi orientative (GU Serie Generale n.162 del 14-7-2001 – Suppl. Ordinario n. 185)

LEGGE 23 dicembre 2000, n. 388 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2001). (GU n.302 del 29-12-2000 – Suppl. Ordinario n. 219) note: Entrata in vigore della legge: 1-1-2001

LEGGE 8 marzo 2000, n. 53 Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città. (GU n. 60 del 13-3-2000) note: Entrata in vigore della legge: 28-03-2000

LEGGE 19 luglio 1993, n. 236 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, recante interventi urgenti a sostegno dell'occupazione. (GU n.167 del 19-7-1993) note: Entrata in vigore della legge: 20-07-1993

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 22 dicembre 1986, n. 917 Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi. (GU n.302 del 31-12-1986 – Suppl. Ordinario)

ANNEX 1.

Referenziazione dei programmi italiani di istruzione e formazione alla classificazione ISCED-11

Percorsi di istruzione / formazione	ISCED level 2011
Ciclo di istruzione di I grado, 3 anni	244
Ciclo di istruzione di II grado, 5 anni	344
Percorsi di istruzione tecnica e professionale, 5 anni	354
Percorsi professionali, ABL:30%, 3-4 anni	352-353
Apprendistato per i giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni, 3-4 anni	NESSUNA CORRISPONDENZA ISCED
Corsi tecnici superiori (ITS) ABL:30%, 2-3 anni	554
Corsi IFTS, 1 anno, ABL:30%	453
Corsi di laurea, 3 anni	665
Corsi di laurea magistrale, 2 anni	767
Laurea di vecchio ordinamento, 5 anni	766
Master di I livello, 1 anno	667
Master di II livello, 1-2 anni	768
Dottorato di ricerca, 3 anni	864

Fonte: basato su ISTAT



Relazione sull'istruzione e la formazione professionale (IFP) in

Italia

In un quadro generale di contrazione economica ed elevata disoccupazione giovanile, l'Italia si è posta l'obiettivo strategico di rafforzare il sistema di istruzione e di formazione professionale e potenziare il legame tra istruzione e formazione, da un lato, e tra queste e il mercato del lavoro, dall'altro. Le recenti politiche nazionali per l'occupazione basate sul sistema di Garanzia per i giovani vanno in questa direzione, attraverso misure d'intervento centrate sull'orientamento, la formazione anche a distanza, l'accompagnamento al lavoro, il sostegno all'autoimprenditorialità, nonché il tirocinio e il potenziamento dell'apprendistato, che rappresenta un pilastro essenziale. In termini di strategie più generali, sono in atto consistenti innovazioni legislative che prevedono la riforma dei servizi per l'impiego, la riduzione degli oneri burocratici per le imprese e il miglioramento dei servizi offerti dalle Pubbliche Amministrazioni ad imprese e cittadini. Questa relazione offre uno spaccato sull'Istruzione e la Formazione Professionale in Italia e ne presenta i più recenti sviluppi.

**CEDEFOP**Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRECIA
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRECIA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu



Ufficio delle pubblicazioni

978-92-896-1657-7



9 789289 616577 >