

RAPPORTO ISFOL 2004

Presentato alla Camera dei Deputati lo scorso novembre, il Rapporto Isfol è la pubblicazione che da oltre venticinque anni è testimone dell'evoluzione del mondo del lavoro e della formazione. Con le ultime edizioni, è diventata parte integrante del testo anche l'analisi degli altri Paesi dell'Unione Europea, fornendo così una visione più estesa e coerente dei meccanismi che regolano questo fondamentale settore.

Gli argomenti trattati nella pubblicazione traggono spunto dai temi più significativi descritti quest'anno, per l'approfondimento dei quali si rimanda alla lettura del volume.

Il 2004 è stato un anno di relativo dinamismo per il **mercato del lavoro** italiano. Rispetto a un quadro europeo di generale rallentamento, nel nostro Paese si sono registrati segnali decisamente positivi, pur a fronte di una posizione di partenza più difficile: è cresciuta l'occupazione, in particolare quella a tempo pieno e indeterminato, e più in generale la partecipazione al lavoro. Tra i **protagonisti** di questa crescita, spiccano le donne, che vanno lentamente recuperando terreno rispetto a tradizionali posizioni di svantaggio. Nonostante ciò, per centrare gli obiettivi di Lisbona occorrerà intervenire ulteriormente in favore di una maggiore, e migliore, occupazione: attraverso azioni che puntino all'**inclusione** di tutti quei soggetti che ancora restano ai margini del mercato, anche tramite il potenziamento di tutte le attività legate all'**informazione**. Così come sarà necessario essere in grado di **valutare** in modo sistematico gli interventi effettuati.

Sul fronte dell'istruzione, *conoscere* e *saper fare* sono i due aspetti che la riforma sta valorizzando per aumentare le opportunità di inserimento lavorativo dei **giovani**. È un approccio di largo respiro, che si propone di migliorare i processi di apprendimento, creando nel contempo un canale di collegamento capace di mettere a sistema le forme tradizionali dell'**istruzione** con la **formazione professionale**, la **formazione regionale** e le attività di collaborazione tra le imprese e le Parti sociali. Un impegno che si concretizza in iniziative come quelle dei **fondi interprofessionali paritetici**, rivolti alla formazione dei dipendenti delle aziende. Si sta facendo molto, e molto si potrà fare, guardando soprattutto all'Europa, nell'ottica di una strategia di implementazione delle capacità professionali, integrate con i saperi, dove le università, le strutture dell'istruzione, della formazione professionale e i centri di ricerca saranno i protagonisti dello sviluppo futuro dell'intero sistema educativo.

DAL DIRE ALL'ATTUARE

I provvedimenti emanati negli ultimi mesi hanno dato corpo alla nuova Legge. Il prossimo impegno sarà accompagnare lavoratori e imprese nel nuovo sistema. Ancora buoni segnali dall'occupazione rispetto a un contesto stagnante.

È trascorso un anno da quando, il 23 ottobre 2003, entrava in vigore il decreto 276 con il quale venivano attuati gran parte dei provvedimenti previsti dalla Legge Biagi, ovvero la legge delega 30/03. È ancora presto per verificarne gli effetti, soprattutto perché si tratta di una vera e propria rivoluzione culturale che riorganizza il sistema italiano del lavoro in maniera estesa e profonda: nuovi istituti contrattuali, nuovi servizi, nuovo collocamento, nuovi compiti per istituti pubblici e privati, nuovi impegni per le Parti sociali. Tante novità che gli stessi attori chiamati a recitare nel nuovo sistema potrebbero avere difficoltà nel recepire. Eppure la macchina si è messa in moto e, seppure in una fase ancora iniziale, i primi segnali cominciano già a manifestarsi. Lo sforzo fatto nel corso dei dodici mesi ha portato soprattutto alla definizione di provvedimenti attuativi: tre decreti legislativi, nove decreti ministeriali, 25 istruzioni operative.

Sul fronte della riorganizzazione del mercato del lavoro e dei servizi per l'impiego, due diversi decreti hanno definito criteri e procedure per l'autorizzazione agli operatori e precisato i requisiti per l'iscrizione all'albo delle agenzie. La norma per lo svolgimento di attività di intermediazione per le università è operativa. Anche il raccordo tra operatori pubblici e privati per favorire l'inserimento dei lavoratori svantaggiati è stato avviato. Sono in fase di costituzione i nodi regionali per la Borsa nazionale del lavoro. Messo definitivamente in soffitta l'istituto dei co.co.co., è ora operativa la nuova disciplina per il lavoro a tempo parziale, quello a coppia, a contenuto formativo, il lavoro a progetto, la disciplina per la somministrazione di lavoro.

Entro l'anno dovrebbero essere definiti gli oltre 40 rinvii alla contrattazione collettiva con le Parti sociali o alla legislazione regionale, come previsto dal decreto legislativo 276, che andranno a completare il quadro normativo fin qui delineato.

Sul fronte delle nuove figure contrattuali, va ricordato che la contrattazione collettiva, nazionale o decentrata, contribuirà al processo di

elaborazione delle modalità e delle condizioni necessarie degli istituti giuridici, contribuendo in modo determinante alla loro implementazione.

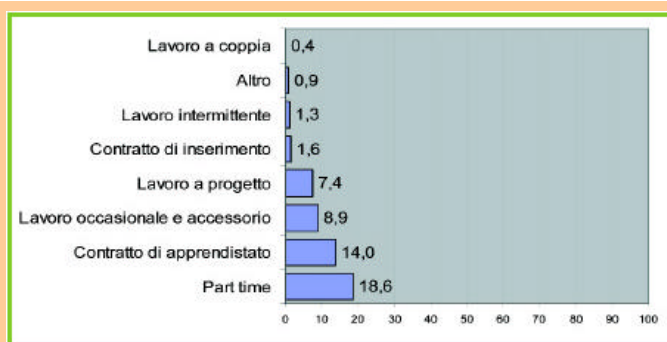
Guidare l'innovazione

Non mancano, tuttavia, le difficoltà. Una rapida ricognizione condotta dall'Isfol vede associazioni sindacali, datoriali ed enti di formazione ancora dubbiosi su una piena utilizzazione della legge nei primi due, tre anni. Quasi tutti concordano nel ritenere che per comprendere ed accogliere in pieno tutte le novità debba farsi strada una cultura nuova tra lavoratori, imprese, scuola, università, enti pubblici e privati. Una cultura che ha bisogno di tempo per circolare e produrre completamente i propri effetti. Importante sarà anche la rapidità con cui procederanno gli accordi fra le parti (lavoratori ed imprenditori) cui è demandato il compito di dare sostanza operativa a molti istituti previsti. Sarà necessario accompagnare e far conoscere al meglio la riforma consentendole di esprimere nel tempo tutte le sue potenzialità, compreso il contrasto al lavoro nero, l'inclusione di soggetti con difficoltà occupazionali, la prevenzione del rischio di disoccupazione ed una rete di servizi di sostegno al lavoro capaci anche di favorire il prolungamento della vita attiva e l'innalzamento della qualità dei lavori.

**la Riforma
Biagi compie
un anno**

I primi passi dei nuovi istituti contrattuali

Da un primo parziale monitoraggio svolto dall'Isfol, emerge che, tra gli imprenditori che conoscono la legge, gli istituti più utilizzati sono il part-time (19%) e il contratto di apprendistato (14%); seguono poi il lavoro occasionale e accessorio (9%) e il lavoro a progetto (7%). Compare anche il lavoro a coppia, anche se con una percentuale molto contenuta (0,4%). Le imprese del Nord utilizzano più delle altre il lavoro a progetto e il lavoro occasionale, mentre il contratto di apprendistato è maggiormente apprezzato dalle imprese del Centro.



L'occupazione in Italia

L'Italia continua a mantenersi su ritmi di miglioramento più soddisfacenti della media Ue, pur scontando una posizione di partenza più difficile. Nell'ultimo anno, a fronte di una situazione economica poco brillante, gli occupati sono comunque aumentati di 163 mila unità e tra queste sette su dieci sono donne; aumentano principalmente gli occupati a tempo indeterminato (+ 1,5%), con 204 mila nuove posizioni, e le prestazioni a tempo pieno. Sono dunque i lavori più stabili e quelli con orario standard a registrare nell'ultimo anno incrementi più rilevanti, e sono maggiormente le donne ed i lavoratori delle classi di età mature ad avere beneficiato dell'aumento dell'occupazione. Cresce, però, la distanza tra la situazione occupazionale delle regioni del centro-nord e quella delle aree meridionali.

Nel secondo trimestre dell'anno in corso la popolazione occupata ammontava a 22 milioni e 438 mila, con un incremento rispetto a dodici mesi prima di 7 decimi di punto. Tale risultato, in concomitanza con una crescita del Pil ancora debole, è stato reso possibile principalmente da una espansione in settori ad alta intensità di lavoro (costruzioni, terziario ed agricoltura) e da una progressiva regolarizzazione di lavoratori che prima operavano in condizioni sommerse. È proprio per effetto di una crescita della popolazione residente, nell'ultimo anno, che, pur

essendo aumentato il numero degli occupati, il tasso di occupazione è rimasto praticamente invariato.

L'incidenza di donne occupate sul totale degli occupati registra un miglioramento, attestandosi al 45,2%.

Tra i dipendenti, aumentano principalmente gli occupati a tempo indeterminato (1,5%); il sistema italiano continua dunque a vedere una fortissima prevalenza di questa componente, che interessa oltre 14 milioni e 200 mila persone (il 63% degli occupati).

È opportuno notare che l'occupazione a tempo determinato aveva mantenuto un andamento crescente in maniera pressoché costante dal 1993 al 2000: oltre che in termini assoluti l'incidenza del lavoro temporaneo sul totale dell'occupazione dipendente era passata, infatti, dal 6,2% a oltre il 10% del totale degli occupati dipendenti nel 2000. Dal 2001 in poi, invece, nonostante un aumento del numero di lavoratori temporanei, la loro incidenza sull'insieme dei lavoratori dipendenti ha cominciato a diminuire progressivamente; ciò significa che negli ultimi tre anni l'occupazione temporanea è sì cresciuta, ma quella a tempo indeterminato è aumentata ancor di più.

UN FUTURO ROSA?

Alle donne il primato nella crescita occupazionale e nel part-time. E gran parte dei nuovi contratti sono a tempo indeterminato.

Gli obiettivi ribaditi dalla Comunità europea a Lisbona parlavano chiaro: far leva sulla componente femminile per aumentare il numero di occupati. E questa sembra essere la strada percorsa dal nostro Paese. In Italia, più che nel resto d'Europa, è sul versante femminile che sono stati osservati i cambiamenti di maggior rilievo: tra il 1998 e il 2003 il tasso di attività femminile è aumentato del 3,7% contro il 2,1% nell'Europa a 15 (e rispetto ad un +1,4% fatto registrare dagli uomini).

I numeri della rincorsa

Il tasso di occupazione femminile registra un ininterrotto incremento: quasi 7 punti negli ultimi dieci anni. Il 43% della popolazione femminile in età di lavoro risulta ora occupato (anche se gli uomini sono ancora lontani, al 69%).

Anche il gap del tasso di disoccupazione si è contratto nell'ultimo decennio: meno 2,2%. Sono le laureate a risultare le più occupate (71%), per loro il divario di genere arriva a poco più del 5%. Al decrescere del livello del titolo di studio si riduce il tasso di occupazione femminile e soprattutto aumenta la differenza rispetto ai valori medi della componente maschile. Così, tra i diplomati il differenziale di genere tocca quasi il 19%, mentre per chi ha livelli più bassi di istruzione supera il 34%.

Le occupazioni indipendenti sono meno diffuse tra la componente femminile. Nel tempo tale

forma di impiego si è progressivamente erosa a favore di un incremento sia delle posizioni dipendenti a tempo indeterminato, sia di quelle a tempo determinato. Emerge una decisa concentrazione dell'occupazione femminile nel settore della Pubblica amministrazione (circa +10 punti percentuali) e nel commercio.

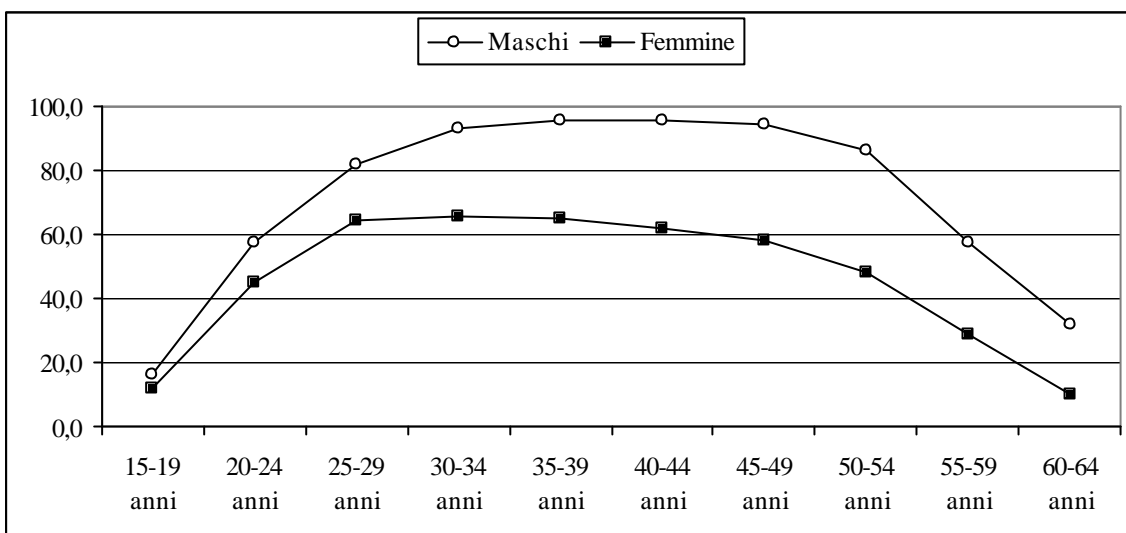
Dalla "elle" alla "campana"

Le dinamiche di partecipazione al mercato del lavoro nel corso della vita da parte del segmento femminile sono profondamente cambiate durante questi ultimi anni e hanno portato a un superamento dei modelli tradizionali. Tale cambiamento può essere ben visualizzato con la grafica: si è passati dalla classica configurazione a "L rovesciata" (che per le donne indicava un precoce ingresso

nelle forze di lavoro e una progressiva uscita al momento del matrimonio o della maternità) e dal modello a "M" (con uscite temporanee dal mercato del lavoro in età centrale e il reingresso una volta cresciuti i figli) a un modello di partecipazione "a campana", simile a quello osservato per gli uomini. Secondo tale schema, si inizia a lavorare al termine dell'iter formativo e si smette a conclusione del percorso di lavoro. Con nubili, separate e divorziate in vetta come tassi di partecipazione (rispettivamente 51%, 67% e 75%).

cambia il modello di partecipazione al lavoro nel corso della vita

Tassi di attività per classe di età e per sesso



Il part-time

Il lavoro part-time si presenta come una modalità tipicamente femminile: il 64% dei lavoratori a tempo parziale è costituito da donne, quota che assume ancora più rilevanza se si considera la minore incidenza dell'occupazione femminile sul totale dei lavoratori.

Sembrerebbe, poi, che il part-time sia prevalentemente il risultato di preferenze soggettive e di modelli familiari, piuttosto che di "costrizioni" del mercato del lavoro: il 30% delle lavoratrici lo sceglie in quanto esplicitamente preferito ad un orario di lavoro più lungo; il 21% per carichi familiari, il 13% per motivi personali. Sono tendenze ampiamente confermate anche su base europea. Esiste, tuttavia, un 26% di occupate che si ritrova in tale condizione poiché non riesce a trovare un impiego full-time.

Il contributo di Equal

Un valido contributo all'occupazione femminile viene dall'iniziativa Equal, uno degli strumenti messi in campo dalla Comunità europea per realizzare la Strategia europea per l'occupazione. I progetti a favore della partecipazione femminile al mercato del lavoro propongono due distinte linee di intervento: promozione e sviluppo di una nuova imprenditorialità femminile, creazione di un

sistema di servizi e iniziative per favorire la conciliazione familiare e le pari opportunità nel lavoro.

Il sostegno alla creazione di imprese sociali, gestite e organizzate da donne, ha cercato di avviare uno sviluppo economico compatibile con gli obiettivi di coesione sociale e di conciliazione dei tempi di vita/lavoro, interessando settori come la tutela ambientale, la certificazione biologica dei prodotti agricoli, i servizi alla persona. In particolar modo, l'intervento è avvenuto attraverso la formazione all'imprenditorialità cooperativa e all'autoimpiego. Sempre con l'obiettivo di creare nuovi posti di lavoro, migliorare la qualità dei servizi offerti e promuovere l'inserimento regolare e qualificato anche delle donne immigrate.

Gli interventi rivolti al miglioramento della qualità del lavoro, alla riduzione del divario e della segregazione professionale delle donne hanno puntato sulla creazione di un clima favorevole allo sviluppo, al mantenimento e alla valorizzazione dell'occupazione femminile attraverso la diffusione di una cultura di pari opportunità.

POTERE È VOLERE?

Sono ancora molti i soggetti che non partecipano al mercato del lavoro. Diverse le motivazioni. Per centrare gli obiettivi di Lisbona serve un loro coinvolgimento.

Nell'ultimo decennio l'Italia ha visto crescere i livelli di partecipazione al mercato del lavoro con un incremento pari al 3,6% per la popolazione in età lavorativa. Nonostante ciò il nostro Paese fa registrare tassi di attività tra i più bassi d'Europa: i livelli di partecipazione per la popolazione con più di 15 anni sono, infatti, del 49%, contro una media europea del 57%. Siamo ancora lontani dagli obiettivi definiti a Lisbona. C'è da dire, però, che il numero di inattivi potrebbe essere sovrastimato a causa dell'adozione di criteri definiti a livello europeo (Eurostat) per il calcolo della disoccupazione, per cui si includono nell'inattività anche i soggetti impegnati in una ricerca blanda di lavoro, escludendoli in questo modo dalle "tradizionali" forze di lavoro potenziali. Al di là di questo, sono molti gli elementi che determinano l'ampia presenza di inattivi: fattori di tipo culturale, legati a modelli familiari e alla società, ma anche ostacoli organizzativi. Diverse, dunque, le possibili linee di intervento: potenziare le strutture di supporto alla famiglia (asili nido, trasporti, assistenza domiciliare, ecc.); rafforzare le competenze per l'occupabilità; ottimizzare i processi di intermediazione di lavoro; favorire un maggiore accesso alle informazioni. Ma appare opportuno anche sostenere scelte di mobilità, adeguare meglio i posti di lavoro alle esigenze dei soggetti, adattare gli orari. Insomma, rendere l'impiego una opzione attraente e conciliabile per il maggior numero di persone. Del resto, il bacino degli inattivi non è una moltitudine indifferenziata; anzi presenta al suo interno differenti tipologie di soggetti: chi non si attiva perché non è in grado di conciliare occupazione e famiglia, chi ritiene di non avere competenze adeguate, chi desiste perché pensa che la ricerca sia del tutto inutile.

Una scelta difficile

Il primo gruppo, coloro che non riescono a integrare lavoro e impegni familiari, è composto in larga parte da donne. Gli impegni familiari, infatti, sono il principale motivo con cui le inattive spiegano la scarsa partecipazione (come affermato dal 44% dei casi). In particolare, la necessità di prestare assistenza a familiari anziani

o ai figli. Lo scorso anno circa 2 milioni e 300 mila donne hanno lasciato il lavoro alla nascita del primo figlio. Un numero che, in genere, cresce del 20% alla nascita del secondo. Tuttavia, le cose vanno lentamente cambiando e la percentuale di donne che indicano nella famiglia il vincolo principale all'ingresso nel mercato del lavoro è calato del 7,4% tra il 1993 e il 2003. Per questa categoria, assume un ruolo decisivo lo sviluppo di un'organizzazione che favorisca la conciliazione tra lavoro e vita privata e la reale opportunità di posti di lavoro *attraenti*, con sviluppi di carriera: più lavori di buona qualità.

Poco occupabili?

Un'altra categoria è quella composta da coloro, e sono molti, che ritengono o che hanno sperimentato di non disporre delle competenze necessarie per inserirsi nel mondo del lavoro a condizioni accettabili; per favorire la loro partecipazione è fondamentale offrire servizi di orientamento, momenti di formazione e consuetudine all'aggiornamento; ma anche occasioni di esperienza lavorativa e un sistema di informazioni sul lavoro e la formazione trasparente ed efficiente.

Gli scoraggiati

Altri, ancora, sarebbero disponibili ad entrare tra le forze di lavoro, ma non cercano un'occupazione perché sono scoraggiati da periodi troppo lunghi ed infruttuosi di ricerca.

Il loro numero cresce, da Nord a Sud, specialmente per le donne.

Per entrambi questi ultimi gruppi un contributo importante può venire soprattutto dal versante dei servizi: in un periodo di difficile rinnovamento del sistema economico e delle imprese, sono indispensabili canali di informazione e sistemi di comunicazione rapidi e precisi sulla domanda e l'offerta di lavoro per rendere più fluido il mercato; ma anche servizi di consulenza personalizzata nel campo dei percorsi di inserimento, del reperimento e della gestione delle risorse umane. Più in generale, occorre puntare oltre che su un maggior numero di posti di lavoro, su un innalzamento del capitale umano: formazione lungo tutto l'arco della vita e servizi di prevenzione della disoccupazione.

**tre le linee di
intervento:
occupabilità,
intermediazione
conciliazione**

...PURCHÉ SE NE PARLI

Mai come nei prossimi anni l'informazione, a tutti i livelli, sarà chiamata a rivestire un ruolo fondamentale per il mercato del lavoro. Le sfide sono aperte su più fronti.

Il nuovo mercato del lavoro, così come si va delineando, presenta un carattere policentrico: per numero di operatori, di utenze, di istituzioni, di interlocutori. Per una struttura che, oltretutto, punta ad essere dinamica e flessibile.

Ecco allora che per funzionare, soprattutto per funzionare bene, occorre il supporto di un adeguato sistema in grado di mettere in contatto tutti gli attori coinvolti, a tutti i livelli. Un impegno che presuppone più campi di azione.

Comunicare l'occupazione

Un primo nodo da sciogliere, e che in qualche modo è radicato nel nostro sistema, sarà quello legato all'intermediazione e alla promozione dell'incontro tra domanda e offerta. L'insufficiente circolazione delle informazioni, infatti, sembra essere l'ostacolo maggiore nella ricerca di occupazione, oltre a comportare frequenti distorsioni circa le aspettative e le effettive opportunità per i soggetti interessati.

Quasi un quarto delle persone non occupate, soprattutto in cerca di un primo impiego, si lamenta per lo scarso accesso alle opportunità di lavoro. In particolare a tutte quelle occasioni che non vengono alla luce, ma che sono gestite informalmente. È questo un dato che indirettamente conferma una tendenza già evidenziata nel precedente Rapporto: il diffuso ricorso al canale informale nella ricerca di lavoro. Allo stesso modo, la mancanza di reti amicali che possano in qualche modo agevolare l'ingresso nel mercato viene rappresentata come un limite decisivo a trovare un impiego soprattutto nel Sud del paese, dove elevato è il ricorso a canali d'intermediazione non professionali. La predisposizione della *Borsa nazionale del lavoro* diventa, in questo senso, un elemento chiave non soltanto di semplificazione e razionalizzazione organizzativa di tutte le agenzie, ma soprattutto lo strumento di pubblicizzazione delle dinamiche di incrocio tra domanda ed offerta, capace di conferire a tutto il sistema una configurazione ed una modalità di funzionamento completamente

nuove, basate su una reale *integrazione* con i sistemi dell'istruzione e della formazione e con quello della previdenza.

Comunicare la riforma

Ma le sfide sono anche su altri fronti. Se, come dimostra il costante dibattito politico, va crescendo l'attesa per gli effetti che la riforma potrà apportare, d'altro canto si registra una conoscenza ancora approssimativa dei nuovi strumenti per l'occupazione. Da una prima indagine Isfol sul tema, emerge che circa un terzo degli imprenditori dichiara di essere per niente o poco informato. Quelli informati, almeno nelle

linee generali, sono poco più della metà; percentuale che scende al 9% per i molto o abbastanza informati. In sostanza, si può affermare che un numero considerevole di imprenditori ha consapevolezza che una riforma importante sia in atto, tuttavia il

percorso verso una effettiva conoscenza degli strumenti e della sua portata innovativa è ancora tutto da percorrere. Una maggiore familiarità è più diffusa tra le imprese che operano nel meridione rispetto a quelle del Nord e del Centro.

Anche le aspettative sono di vario tipo. In generale, si rileva una tendenza a riconoscere alla riforma la capacità di accompagnare alcuni cambiamenti già in atto nel tessuto produttivo e nelle strategie di sviluppo delle imprese.

Tra chi dichiara di esserne a conoscenza, circa tre soggetti su dieci ritengono che sarà in grado di produrre una riduzione dei costi del personale e uno su quattro che consentirà una maggiore facilità di inserimento di nuovi lavoratori e una maggiore facilità nella copertura dei ruoli e dei picchi di lavoro. Occorre, comunque, non trascurare un certo scetticismo che si evidenzia nell'elevato numero di imprenditori che non riconosce alla riforma una concreta possibilità di produrre effetti.

Comunicare i Servizi per l'impiego

Anche sul fronte dei servizi pubblici la partita si apre più che mai alla comunicazione, visto anche l'ingresso dei nuovi operatori privati.

**fondamentale
integrare i sistemi di
istruzione,
formazione e
previdenza**

Dall'investimento effettuato da regioni e province sui canali di comunicazione e promozione verso l'utenza sembrerebbe essere confermata una nuova sensibilità. Circa tre quarti delle province italiane promuovono azioni di marketing territoriale utilizzando una pluralità di strumenti; mentre, però, nelle regioni del Centro-Nord questa appare una attività strutturata, nel Sud essa si mostra ancora in fase di prima messa a regime in più della metà delle realtà. Inoltre, sono 51 (quasi tutte nel Centro-Nord) le province che hanno predisposto piani di comunicazione, grazie ai quali avviare azioni integrate di comunicazione istituzionale, tarati sulle diverse esigenze

comunicative di utenti e aziende. Per il futuro sarà importante razionalizzare tali interventi massimizzando le risorse impiegate e affinando l'offerta informativa. Uno sforzo che pare essere recepito dall'utenza. Pur passando ancora in larga parte attraverso il passaparola, l'informazione sulle nuove opportunità offerte dai Spi viaggia sempre più anche su nuovi canali: dal materiale divulgativo confezionato dalle province, passando per i *mass media* e le tecnologie informatiche, fino ad arrivare alle reti costituite dagli altri soggetti istituzionali attivi sul territorio.

L'ARMA VINCENTE

La formazione funziona; soprattutto per le donne, che lamentano, però, più basse retribuzioni e riconoscimento sociale.

Le azioni formative volte all'inserimento occupazionale registrano un successo incoraggiante, soprattutto se i destinatari di tali interventi sono donne. È quanto emerge dalle indagini di *placement* condotte dall'Isfol, a livello di Regione/Provincia autonoma, nell'ambito di rilevazioni atte a valutare l'efficacia delle politiche attive del lavoro promosse dalle amministrazioni. Dalle interviste rilasciate dagli stessi partecipanti ai corsi, ad un anno di distanza dalla conclusione dell'intervento formativo, risulta che il tasso lordo occupazionale per le donne (70%) supera di circa 2,5 punti percentuali quello degli uomini, mentre questi ultimi registrano un tasso maggiore di inserimento nell'istruzione (13,3% contro il 9,9% delle donne).

La situazione appare meno sbilanciata rispetto al genere se si considera l'età dei partecipanti agli interventi formativi: il 70% circa degli uomini ha un'età inferiore ai 25 anni, contro circa il 50% delle donne. Tale elemento spiega in parte il più alto tasso di inserimento di uomini e donne rispettivamente nell'istruzione e nell'occupazione.

Una maggiore efficacia relativa degli interventi formativi, in termini di inserimenti occupazionali, si riscontra sia per gli uomini che per le donne nelle azioni di alta formazione post-universitaria (81% circa), mentre in termini di inserimento nell'istruzione l'ambito di maggiore efficacia risulta essere quello della *work experience* (29%), che non a caso coinvolge donne e uomini più giovani.

Per ciò che riguarda l'età, la maggiore efficacia per le donne la si osserva nella fasce più giovani

(dai 20 ai 29 anni), anche se un maggiore tasso di coerenza (ossia la percentuale maggiore di occupati che utilizzano le nozioni acquisite sul totale degli inserimenti) rispetto al settore formativo è riscontrabile nelle fasce di età più alte (oltre 40 anni). Più che incoraggiante l'esito registrato per le donne nella fascia d'età 40-44 anni (il 74% a fronte di un 61,8% per gli uomini).

Il titolo di studio incide considerevolmente sull'efficacia, che aumenta con il livello dell'istruzione. Tra le donne sono infatti le laureate a registrare il tasso maggiore di inserimento occupazionale (76,7%).

**maggiori opportunità
dai settori socio-
educativi e dai servizi
pubblici sociali**

Ma in quali settori si inseriscono le donne dopo aver frequentato un corso di formazione professionale? Nonostante il modello femminile di partecipazione al lavoro stia radicalmente cambiando, le donne

continuano ad orientarsi prevalentemente verso percorsi formativi legati a professioni caratterizzate da basso valore sociale, bassa retribuzione e progressione di carriera.

L'analisi relativa agli inserimenti lavorativi mostra che le specificità di genere sono molto marcate: i servizi "socio-educativi" continuano ad avere un ruolo centrale per le donne, rappresentando, insieme ad "altri servizi pubblici sociali e personali", circa il 30% delle occupate. Oltre il 41% degli uomini con un'occupazione a 12 mesi dalla conclusione del corso trova, invece, lavoro nel settore dell'industria manifatturiera, in particolare nel settore meccanico. Poco sensibile alle differenze di genere è il settore delle "attività immobiliari, noleggio e ricerca".

Tab. V.1. - Tassi di inserimento occupazionale e di occupazione coerente per genere (condizione ad un anno di distanza dall'intervento)

Genere	Tasso lordo di inserimento occupazionale (A)	Tasso di inserimento nell'istruzione (B)	Tasso di successo (A+B)	Tasso di utilità/coerenza (C)	Tasso lordo di occupazione coerente (A x C)
Donne	69,9	9,9	79,8	83,3	58,3
Uomini	67,4	13,3	80,7	84,6	57,1

Fonte: elaborazione Isfol.

LUCI ED OMBRE

È in calo il tasso di disoccupazione giovanile. Sono ancora molti al Sud quelli che cercano lavoro. Più possibilità per chi consegue titoli di studio medio-alti.

Nel 2003 i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni in cerca di una occupazione sono poco più di un milione e il relativo tasso di disoccupazione scende al 19,6%, mezzo punto percentuale in meno rispetto al 2002.

Pur nell'incoraggiante quadro d'insieme, non mancano le criticità. Nel Mezzogiorno il tasso di disoccupazione giovanile (38,6%) risulta più di cinque volte superiore rispetto a quello registrato nelle aree del Nord (7,8%). In altre parole, sono quasi 700mila i giovani del Sud che cercano lavoro, contro i 207mila del Nord e i 155mila del Centro; tre quarti dei giovani in cerca di occupazione in Italia, dunque, risiedono nelle regioni del Sud.

Sono i giovani tra i 25 e i 29 anni a far registrare il decremento del tasso di disoccupazione più elevato passando dal 15% del 2002 al 14,3% del 2003. Al contrario, il tasso di disoccupazione per i giovani 15-19enni cresce dello 0,5%. Infatti, le maggiori difficoltà nei processi di transizione al lavoro si rilevano tra i giovanissimi con meno di 19 anni.

Nelle regioni del Centro e del Sud si conferma la tendenza nazionale secondo cui decresce il tasso di disoccupazione delle classi di età più elevate, mentre cresce il tasso di disoccupazione dei giovani fino a 19 anni. Il Nord, pur mantenendo valori superiori su scala nazionale, ha dovuto incassare una battuta d'arresto nel 2002, quando per la prima volta il tasso di disoccupazione giovanile non subiva variazioni rispetto all'anno precedente. Le conseguenze di questa frenata continuano a pesare, anche per il 2003, soprattutto sui giovani con meno di 25 anni; mentre si

registra un calo del tasso di disoccupazione tra i giovani compresi tra i 25 e i 29 anni, per l'anno 2003, si nota un incremento del tasso di disoccupazione sia per i giovanissimi 15-19enni (+0,9%), sia per i 20-24enni (+0,3%).

Il tasso di disoccupazione, dunque, continua a colpire in modo più rilevante i giovanissimi con meno di 19 anni che hanno conseguito al massimo la licenza media, in maniera quasi invariata rispetto all'anno precedente.

Risulta invece evidente che il conseguimento dei titoli studio professionalizzanti o del diploma di scuola secondaria superiore costituisce una delle principali variabili funzionali alla contrazione del tasso di disoccupazione e, dunque, alla transizione al lavoro.

Il confronto tra il tasso di disoccupazione rilevato nell'anno 2002 e nell'anno 2003 testimonia una polarizzazione che vede, da un lato, un più facile inserimento, soprattutto tra i più adulti di coloro che sono in possesso di titoli di medio-alto livello e, dall'altro, la permanenza in stato di non occupazione dei più giovani a ridosso del conseguimento dei titoli di studio di medio-basso livello.

Tale fenomeno è confermato anche dai confronti internazionali condotti dall'Ocse secondo cui, nell'ambito dei processi di transizione al lavoro, si ribadisce una maggiore criticità per i soggetti che hanno conseguito titoli di studio inferiori al diploma.

IL PRIMATO DEL SAPERE

Gli italiani investono nella cultura. Sono sempre di più i giovani che arrivano al diploma di scuola secondaria e raggiungono anche un titolo universitario.

La più importante risorsa delle economie contemporanee è la conoscenza. Un'efficiente organizzazione del sistema di apprendimento è la base per creare processi di innovazione utili all'intero sistema Paese. Dal Rapporto Isfol 2004 emerge che l'Italia ha imboccato la strada giusta. Il grado di partecipazione della popolazione italiana alle attività del sistema educativo è in crescita ormai da oltre un decennio, soprattutto grazie ad un intenso processo di scolarizzazione delle generazioni più giovani avviatosi all'inizio degli anni Novanta.

Negli ultimi anni, il processo riformatore culminato con l'introduzione del diritto-dovere (principio previsto dalla Legge Moratti, 53/2003) all'istruzione sino al compimento del diciottesimo anno di età ha ulteriormente accresciuto, tra i giovani, il numero di quanti permangono nel sistema educativo.

Si è ridotta la quota percentuale, in tutte le fasce di età, di quanti possiedono al massimo la licenza elementare (27,9% sul totale della popolazione italiana), mentre cresce la percentuale dei possessori di un titolo secondario superiore. Come già negli anni passati, il maggior peso percentuale di possessori di un titolo di scuola secondaria superiore e di laureati si riferisce alla classe di età compresa tra i 25 ed i 34 anni: quelli che hanno conseguito un titolo di scuola secondaria superiore rappresentano il 61,3% di questa classe di età, mentre i laureati sono il 12,7%.

Questi dati sono la prova che il sistema scolastico attuale attrae pressoché per intero le giovani generazioni, almeno sino al primo anno di scuola secondaria superiore. Quanto detto è confermato anche dalla crescita del tasso di maturi in rapporto alla popolazione 19enne, passata dal 70,5% del 1999-00 al 75,7% nel 2001-02.

Negli ultimi anni si è registrato un deciso miglioramento nella produttività universitaria;

infatti, anche se gli abbandoni continuano ad essere piuttosto frequenti è calato il numero degli studenti che non sostengono nemmeno un esame l'anno e si è ridotto il peso percentuale sul totale degli iscritti degli studenti in ritardo sul percorso di studi, è cresciuto il numero di quanti conseguono la laurea entro la durata legale del corso di studi ed è aumentato il numero di quanti conseguono un titolo di studi universitario. Calcolando la produttività del sistema universitario italiano, sulla base del rapporto fra il numero di laureati (in corsi di lunga durata) in un determinato anno ed il numero di immatricolati sette anni prima, si è prodotto un indicatore che, in riferimento all'anno 2003, si è attestato al 52,8% a fronte del 45,2% nel 2001 e del 51,7% nel 2002.

**si laurea
uno
studente
su due**

In altri termini, questo vuol dire che arriva alla laurea ormai uno studente su due tra quanti avevano iniziato gli studi sette anni addietro; pochi anni or sono, sulla base dello stesso parametro arrivava a laurearsi all'incirca uno studente su tre.

Nel corso dell'anno solare 2003 i titoli conseguiti all'università sono stati 232.835, con un incremento del 15,8% rispetto all'anno precedente. Di questi il 70,5% sono lauree del vecchio ordinamento, cui si aggiunge un ulteriore 2,3% di lauree specialistiche a ciclo unico (di durata quinquennale e sessennale e pertanto pienamente compatibili con le lauree del vecchio ordinamento). Le lauree di 1° livello rappresentano il 22,4% dei titoli rilasciati, il 3,5% sono diplomi universitari e l'1,4% lauree di secondo livello. Tali risultati portano il tasso di laurea calcolato in rapporto al valore medio della popolazione compresa fra i 24 ed i 30 anni, al 29,6%, per il 2003.

UNA MARCIA IN PIÙ

I giovani rappresentano la categoria più numerosa degli iscritti ai corsi di formazione professionale, seguono gli adulti occupati, chiudono gli adulti disoccupati. La Lombardia, il Piemonte e l'Emilia Romagna vantano il maggior numero di corsisti.

Il livello di partecipazione alle attività di formazione professionale è in aumento rispetto a quello degli anni passati. I corsi realizzati nell'anno formativo 2002/2003 sono stati 72.300, 26.600 in più rispetto all'anno passato. Complessivamente la formazione professionale coinvolge il 3,8% del totale della forza lavoro nazionale.

Questo è quanto emerge dall'indagine Isfol condotta sulla realtà della formazione professionale in Italia per l'anno 2002/2003.

La ricerca mette in evidenza che è cresciuto anche l'utilizzo di Fondi comunitari all'interno del totale dei finanziamenti. Infatti il 61,8% delle risorse della formazione professionale proviene da fondi comunitari; l'aumento si concentra principalmente nelle Regioni del Nord, mentre al contrario le Regioni del Centro e del Sud riducono l'utilizzo di Fondi comunitari rispettivamente di nove e tre punti percentuali.

L'offerta di corsi di formazione per adulti occupati è la più sostanziosa, registrando un numero di attività pari a 26.256.

Una quota considerevole spetta anche agli Apprendisti: 23.865 corsi, 16.300 in più dall'ultima rilevazione.

Nella formazione di II livello si registrano circa 8.000 corsi, mentre in quella di I livello i corsi realizzati sono stati 6.200.

L'aumento degli interventi formativi è dovuto all'ingresso di un numero crescente di allievi: nell'anno formativo 2002/03 hanno raggiunto quota 916.140, 194.000 iscritti in più dell'anno precedente.

In particolare si possono individuare tre Regioni in cui il numero di corsisti è davvero consistente: la Lombardia dove si registrano 189.000 allievi, il Piemonte con 142.983 e l'Emilia Romagna con

139.804 unità.

Nelle Regioni del Nord e in quelle del Centro la maggior parte delle iscrizioni si concentrano nei corsi destinati agli adulti occupati, nel Sud invece la quota più consistente di utenza ha scelto i corsi di formazione di I e di II livello.

La maggior parte degli allievi che partecipano al sistema delle formazione professionale è costituito da giovani; infatti rientrano in questa fascia d'età 428.336 unità, per lo più concentrate nei territori del Nord Italia. All'interno di questa categoria sono state inserite le attività di formazione di I livello, II livello, il raccordo formazione istruzione, i corsi di istruzione e formazione tecnica superiore (Ifs) ed i corsi per gli Apprendisti.

La seconda categoria riguarda i 372.687 adulti occupati; utenti in larghissima maggioranza dei corsi organizzati dalle Regioni del Nord; all'interno di questa categoria sono stati compresi i contratti di formazione lavoro e i corsi per lavoratori occupati.

L'ultima categoria riguarda la formazione destinata agli adulti disoccupati, alla quale risultano iscritti circa 100.874 utenti. All'interno di questa categoria si comprendono: i soggetti a rischio di esclusione, i disoccupati, la promozione dell'occupazione femminile e i lavoratori in mobilità.

Nelle tre categorie individuate si registrano gradi di copertura notevolmente diversi; nella formazione per i giovani la percentuale raggiunge il 39,1%, nella formazione destinata agli adulti occupati viene formato l'1,8% del bacino d'utenza e nella formazione diretta ad adulti disoccupati la percentuale sale al 6,7 %, anche se in leggero calo rispetto al passato.

**più
partecipanti
ai corsi di
formazione
professionale**

UN PONTE CON LE IMPRESE

I corsi di formazione professionale di II livello erogati dalle Regioni stanno dimostrando la loro validità in termini di positive ricadute occupazionali.

L'Isfol ha condotto una ricerca su un campione significativo di sedi formative finalizzata a valutare l'efficacia del sistema della formazione professionale regionale di II livello per gli anni 2001/2002.

L'elevato grado d'interazione tra le agenzie formative e le imprese è uno dei dati più significativi dell'indagine, tant'è che il 65,7% dei percorsi è stato progettato in modo congiunto tra i due attori dell'intervento formativo. Inoltre, in fase di realizzazione e pianificazione dello stage, i corsi che hanno visto una proficua collaborazione tra agenzia formativa ed impresa arrivano a rappresentare oltre l'82% del campione.

Più del 70% dei corsi monitorati ha proposto profili attinenti al comparto dell'informatica rispetto al quale risulta ancora forte l'esigenza di formare figure e specializzazioni sempre nuove.

I corsi, in quasi il 58% dei casi, sono stati frequentati da giovani fino ai 24 anni. Gli ultra 35enni rappresentano l'8,6% del campione. La fetta maggiore di corsisti proviene dagli istituti tecnici e professionali (45,1%), seguono i diplomati presso i licei classici, scientifici e magistrali (24,6%).

La presenza dei laureati risulta decisamente significativa e superiore alle attese; essi, infatti, rappresentano oltre il 10% dell'utenza. Si tratta per lo più di giovani che hanno conseguito la laurea in discipline umanistiche e che hanno sperimentato la scarsa spendibilità del titolo di studio nel mercato del lavoro. Ridotta risulta invece la presenza di giovani con al massimo la qualifica professionale di I livello (10,3%) che trovano nei percorsi di II livello uno dei canali prioritari per il rafforzamento e lo sviluppo delle competenze acquisite.

I corsisti lavoratori rappresentano il 23% del campione complessivo. È inoltre da sottolineare

che il 3,2% dei rispondenti studia all'università, frequenta il corso di formazione e lavora contemporaneamente.

Si delinea, dunque, il quadro di un'utenza piuttosto composita, capace di costruire un percorso di studio e di lavoro in modo più che autonomo. Si tratta di giovani e adulti che hanno sperimentato diversi percorsi e che solo successivamente si sono rivolti alla formazione professionale quale occasione per completare la propria preparazione e acquisire le competenze ritenute necessarie per posizionarsi in maniera adeguata nel mercato del lavoro.

L'Isfol, a un anno di distanza dalla conclusione dei corsi, è andato a vedere quali sono state le ricadute occupazionali. È emerso un quadro incoraggiante: il 61,2% degli ex corsisti risulta occupato. Considerando che al momento dell'iscrizione ai corsi di formazione professionale di II livello gli occupati rappresentavano il 10,5% del campione e che circa la metà di questo gruppo ha cambiato lavoro durante o al termine del corso stesso, i nuovi inserimenti professionali interessano il 55,7% degli ex corsisti. Dopo il corso è risultato occupato il 57,8% delle donne contro il 66,9% di uomini. Sono però i giovani con meno di 21 anni ad aver fatto registrare i più numerosi inserimenti professionali. Un corsista su due è inquadrato come impiegato, mentre l'11,9% è inserito come operaio generico. Rispetto al genere quasi il 61% delle donne è inquadrato come impiegato, mentre le posizioni di tipo dirigenziale sono appannaggio quasi esclusivo degli uomini, così come le attività che hanno previsto l'inquadramento da operaio specializzato e generico.

UNO STRUMENTO IN PIÙ PER I LAVORATORI

Parti sociali e datori di lavoro impegnati in progetti di formazione per lavoratori dipendenti.

Entro la fine del 2004 molti dei Fondi Paritetici Interprofessionali già costituiti emaneranno i loro avvisi pubblici per la raccolta, la selezione e la valutazione e successivo finanziamento dei Piani formativi. Si concretizza così l'attività di questi nuovi organismi promossi congiuntamente dalle maggiori organizzazioni datoriali e sindacali del Paese. L'avvio dei Fondi arricchisce la gamma degli strumenti disponibili per il sostegno della formazione dei lavoratori occupati

Il Ministero del Lavoro ha distribuito tra i Fondi circa 190 milioni di euro (così come disposto dall'articolo 118 della legge 388/00, le cosiddette risorse di *start up*), a ciò si debbono aggiungere quelle che l'INPS liquiderà direttamente ai Fondi, a partire dal 2004, in ragione delle adesioni delle imprese.

L'impegno delle organizzazioni di rappresentanza sociale dovrà costituire il valore aggiunto di quest'esperienza: da esse ci si attende in primo luogo una interpretazione originale, rapida e coerente dei fabbisogni delle imprese e dei lavoratori, ma anche la capacità di coalizzare ed organizzare le esigenze formative delle realtà produttive di piccole e piccolissime dimensioni presenti nei diversi territori e che solo raramente si avvicinano alla formazione. I Fondi potranno finanziare i Piani formativi (aziendali, settoriali, territoriali o individuali) promossi dalle imprese e concordati tra le Parti sociali (di livello aziendale, settoriale o territoriale, secondo l'ampiezza e il respiro dello specifico Piano formativo). Agiranno sotto la vigilanza e il controllo del Ministero del Lavoro.

Hanno aderito ai Fondi il 7,3% circa delle imprese (che corrisponde al 41% del bacino potenziale dei lavoratori dipendenti). La distribuzione territoriale delle adesioni risulta sbilanciata verso le regioni del Nord e del Centro. Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna raccolgono circa il 54% del totale delle adesioni delle imprese e il 55% dei lavoratori.

Appare evidente che una delle maggiori sfide sarà proprio quella di riuscire a coinvolgere, in misura

crescente, le piccole e medie imprese e le realtà produttive del Centro-Sud, anche in un'ottica di promozione di interventi integrati sui territori.

L'Isfol, Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori, è un Ente pubblico di ricerca istituito con d.p.r del 30 giugno 1973 n.478.

L'Istituto opera in base al nuovo Statuto approvato con Decreto presidenziale del 19 marzo 2003 e nel nuovo assetto organizzativo stabilito dal Regolamento di organizzazione e funzionamento approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n.12 del 6 ottobre 2004.

In materia di politiche del lavoro, formazione e istruzione svolge attività di consulenza tecnico-scientifica per il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, per altri Ministeri, per le Regioni e Province Autonome e Enti locali, istituzioni pubbliche e private e incarichi che gli vengono attribuiti dal Parlamento. L'Isfol realizza indagini periodiche e analisi statistiche e fa parte del Sistema Statistico Nazionale.

Svolge anche il ruolo di Istanza nazionale per il programma comunitario Leonardo Da Vinci e per l'Azione comunitaria Europass, di Struttura nazionale di supporto per l'Iniziativa comunitaria Equal e di Struttura di assistenza tecnica per le azioni di sistema per il Fondo sociale europeo.

Presidente: Sergio Trevisanato

Direttore generale: Antonio Francioni

Realizzato da:

Claudio Bensi, Costantino Coros

Coordinamento editoriale:

M. Rosaria Colella

Hanno collaborato:

Micol Motta

Valentina Orienti

M. Francesca Piragine

Grafica:

Gaetano Cantone

www.isfol.it