



# RASSEGNA STAMPA



**Dossier**

## Lavoro e Formazione

11/05/2021	<b>Il Mattino (ed. Napoli)</b> Pagina 30	<i>Valerio Iuliano</i>	3
<hr/>			
11/05/2021	<b>Il Mattino (ed. Napoli)</b> Pagina 33	<i>Cristina Liguori</i>	4
<hr/>			
11/05/2021	<b>Il Mattino (ed. Napoli)</b> Pagina 33		6
<hr/>			
11/05/2021	<b>Corriere del Mezzogiorno</b> Pagina 5	<i>Paolo Grassi</i>	7
<hr/>			
11/05/2021	<b>Roma</b> Pagina 16		9
<hr/>			
11/05/2021	<b>Italia Oggi</b> Pagina 40	<i>CHIARA MERET*</i>	10
<hr/>			
11/05/2021	<b>Italia Oggi</b> Pagina 42	<i>EMANUELA MICUCCI</i>	13
<hr/>			
11/05/2021	<b>Italia Oggi</b> Pagina 43	<i>ANGELA IULIANO</i>	15
<hr/>			

L'operazione/1

## Accenture-Federico II 300 giovani assunti per la cybersecurity

LA STRATEGIA

Valerio Iuliano

LA STRATEGIA Ha preso il via ieri a Napoli la seconda edizione di Cyber HackAdemy, il corso che punta a formare esperti di cybersecurity, promosso da Accenture con l'Università Federico II. Dopo una fase di selezione che ha visto oltre duecento candidature tra giovani diplomati, studenti universitari e laureati, sono stati selezionati i trenta partecipanti, con una formazione egualmente distribuita tra profili Stem (Science, Technology, Engineering e Mathematics) e non. I partecipanti inizieranno un percorso **formativo** della durata di sei mesi. L'HackAcademy, nata agli inizi del 2020, è un'iniziativa di Accenture, azienda leader a livello globale nel settore dei servizi professionali, con una sede napoletana al Centro Direzionale. «Per assicurare ai talenti lo sviluppo di competenze in linea con le nuove esigenze del mercato - spiega a tal proposito Fabio Benasso, presidente e amministratore delegato di Accenture Italia - è imprescindibile una forte collaborazione tra mondo imprenditoriale e accademico finalizzata a trasformare i bacini di eccellenza del Paese in hub nazionali dell'innovazione, capaci di attrarre investimenti e creare sviluppo.

Crediamo che quanto realizzato a Napoli, da anni realtà strategica per il business di Accenture in Italia, sia un esempio virtuoso». Alle lezioni online, in base all'evoluzione della situazione sanitaria, potranno essere affiancati degli incontri in presenza presso il polo tecnologico di San Giovanni a Teduccio inaugurato nel mese di ottobre del 2020. «La HackAdemy - sottolinea il rettore dell'università federiciana Matteo Lorito - si inserisce nel novero delle numerose attività di sperimentazione di tecniche di didattica innovativa nel polo universitario di San Giovanni a Teduccio, ormai divenuto un vero e proprio hub per l'innovazione». Accenture ha annunciato, inoltre, un piano per l'assunzione di trecento giovani entro la fine dell'estate, che si aggiungeranno ai 2mila già impiegati a Napoli. L'azienda è presente in città da oltre vent'anni con l'Advanced Technology Center, il centro di eccellenza che eroga servizi tecnologici innovativi a supporto dei percorsi di trasformazione delle imprese pubbliche e private, e con il Cyber Fusion Center, centro di innovazione che permette alle aziende di avere accesso alle soluzioni più avanzate a livello globale. © RIPRODUZIONE RISERVATA.



## Kpmg, la sfida del lavoro che non conosce la noia

Cristina Liguori

**LA LEZIONE** Una finestra sul futuro alla quale vogliono affacciarsi gli studenti e le studentesse del liceo Lucrezio Caro di via Manzoni, protagonisti del secondo incontro con la Kpmg, società che accompagna le aziende nei percorsi di crescita e sviluppo tramite le consulenze di professionisti esperti in vari settori. Nel nuovo appuntamento con l'azienda i ragazzi non si sono risparmiati e hanno posto una serie di domande ben precise sulle facoltà da scegliere per essere assunti, sul tipo di lavoro che si svolge in Kpmg e sulla retribuzione di stage e attività lavorativa. L'incontro si è svolto in parte in presenza in parte on line, in collegamento da casa. Per l'azienda ci hanno pensato Erika Rodriguez e Andrea Buccione, manager degli uffici di Napoli, a dare delucidazioni ai ragazzi. Presenti con i dirigenti anche due giovani neoassunti che hanno raccontato la loro esperienza prima da stagisti e poi da lavoratori regolarmente assunti. «Sono un ex studente del Caro. Il mio percorso è iniziato con una laurea in economia aziendale alla Federico II. Prima di laurearmi però sono stato preso per uno stage in revisione e poi sono stato assunto due anni fa - spiega Massimiliano - Mi preme sottolineare come l'esperienza sia molto

positiva perché ti permette di crescere molto». **LE DOMANDE** Gli studenti e le studentesse hanno poi avuto modo di porre domande dettagliate. Massimo Moretti ha chiesto quale sia il mix di competenze ricercate e quali vantaggi commerciali la società vuole raggiungere: «Le competenze richieste dipendono dalla figura professionale che stiamo cercando e soprattutto dall'età del candidato - spiega Rodriguez - Sappiamo che quando si esce dall'università la conoscenza è limitata. Sappiamo che un ragazzo che arriva a fare il primo colloquio è acerbo, quindi in sede di colloqui facciamo domande diverse a seconda se abbia fatto esperienze o meno. Per gli obiettivi in particolare puntiamo alla crescita economica e lavoriamo per step. C'è da dire inoltre che rifiutiamo determinati clienti se hanno un profilo di rischio o se sono difficili da gestire, perché abbiamo una serie di norme e procedure proprio per evitare che i servizi siano incompatibili. Non troviamo scappatoie per fare per forza le cose». Chiara Sepe invece chiede come ci si possa ritenere soddisfatti del proprio lavoro. «Soddisfare le aspettative dei clienti e fornire un servizio qualitativamente elevato e tempestivo - spiega Rodriguez - è il traguardo che cerchiamo. Una cosa che mi rende felice è il fatto di poter conciliare il lavoro e la famiglia». Buccione invece spiega: «La cosa più importante è affrontare più sfide contemporaneamente. Svolgiamo una serie di progetti in parallelo. Si arriva a fine giornata soddisfatti. Non ci vedrete mai annoiati perché c'è uno stimolo continuo».



## Il Mattino (ed. Napoli)

### Lavoro e Formazione

---

Forte l'interesse dei ragazzi anche sui possibili esami da sostenere all'università. Marta Rega infatti chiede quali siano esami di giurisprudenza più attinenti al percorso in Kpmg. «C'è bisogno sicuramente di diritto societario, diritto privato, diritto commerciale - spiegano i professionisti - E poi bisogna conoscere la legge fallimentare, il diritto amministrativo. Saper leggere una norma, infatti, è più nelle corde dell'avvocato e non del commercialista». Lo studente Matteo Romano si concentra sui compiti di uno stagista. «Non lasciamo mai soli gli stagisti, noi lavoriamo in squadra. Accompagniamo i giovani in tutto il percorso di crescita e gli affidiamo dei compiti che poi noi stessi seguiamo». Camilla de Luca chiede invece in particolare cosa serve per la formazione dei giovani. «Bisogna studiare e fare l'università bene - spiegano dalla Kpmg - Non si studia per essere interrogati ma per accrescimento personale. Innanzitutto è fondamentale la conoscenza della lingua inglese. Noi cerchiamo persone che danno il massimo e che ci mettono passione ed interesse». Infine Giuseppe Del Prete chiede quale sia il percorso per arrivare alla Kpmg: «I servizi professionali sono tanti - spiegano i professionisti - bisogna seguire un percorso universitario che ti porti dritto ad una specifica specializzazione. L'importante è non arrendersi mai e soprattutto voglio dire alle donne che non è vero che partono o che sono svantaggiate perché si può lavorare e avere famiglia» conclude Rodriguez. © RIPRODUZIONE RISERVATA.

## Il Mattino (ed. Napoli)

### Lavoro e Formazione

## Trasformazione digitale e sostenibilità, per il business una rivoluzione

Ma come si svolgono i colloqui come si fa ad essere assunti in Kpmg? Per candidarsi è necessario compilare l' application form online nella sezione Careers del sito istituzionale, indicando la rispettiva area di interesse: [kpmg.com/it/it/careers](https://kpmg.com/it/it/careers). Il candidato al primo step di selezione incontra i professionisti della funzione HR per un' analisi accurata del suo profilo curriculare e un approfondimento delle sue caratteristiche personali. L' iter poi prevede un colloquio con un manager del business per una valutazione complessiva sia del grado di preparazione tecnica sia delle attitudini del candidato. Se la valutazione è positiva, sarà offerto uno stage retribuito, che potrà essere curriculare o extra-curriculare. I profili ricercati sono laureati e laureandi in discipline economiche, giuridiche o Stem, sia magistrali che triennali. Alla fine dei sei mesi di prova, c' è la possibilità di ottenere l' assunzione con contratto di **apprendistato** di 24 o 36 mesi e poi al passaggio di carriera con l' inquadramento. «Si tratta di un momento interessante per entrare in Kpmg - precisa Erika Rodriguez, Partner del Tax - C' è la possibilità di provare sul campo il cambiamento dei modelli di business legato alla trasformazione digitale e alla sostenibilità. Una trasformazione epocale». c.l. © RIPRODUZIONE RISERVATA.



## Accenture (ri)lancia la Cyber HackAdemy e annuncia: entro l' estate 300 assunzioni in città

Paolo Grassi

«Napoli si conferma una realtà strategica per il business di Accenture in Italia. Che impiega complessivamente oltre 2.000 persone nel capoluogo partenopeo, dove è presente da oltre 20 anni con l' Advanced Technology Center, il centro di eccellenza che eroga servizi tecnologici innovativi a supporto dei percorsi di trasformazione delle imprese pubbliche e private, e con il Cyber Fusion Center, centro di innovazione che permette alle aziende di avere accesso alle soluzioni più avanzate a livello globale e, contemporaneamente, di beneficiare di un punto di riferimento locale per la protezione del proprio business digitale». Poi l' annuncio: «Oltre ai 2000 professionisti già presenti a Napoli, Accenture ha previsto un ulteriore piano di assunzioni per aggiungere al pool di talenti altre 300 persone entro la fine dell' estate». La notizia è stata diffusa ieri dalla costola italiana del gruppo operativo in oltre 120 Paesi (537 mila gli addetti impiegati) nella fornitura di servizi professionali con capacità avanzate in campo digitale, cloud e security. Proprio ieri è partita - con una cerimonia alla quale hanno preso parte Valeria Fascione, assessore alla Ricerca della Regione Campania; Anna Ascani, sottosegretario ministero dello Sviluppo economico; Fabio Benasso, presidente e ad di Accenture Italia e Matteo Lorito, rettore della Federico II - la nuova edizione della Accenture Cyber HackAdemy presso il polo di San Giovanni a Teduccio. «Percorso di formazione - spiega un comunicato - che nasce dalla collaborazione tra la stessa Accenture e l' Università degli Studi di Napoli, con il supporto di Palo Alto Networks e Microsoft Italia , e formerà 30 esperti di cybersecurity». «L' emergenza sanitaria e la crisi economica che ne è conseguita hanno reso ancora più centrale il ruolo del capitale umano, che si è rivelato un asset fondamentale su cui puntare e, per l' Italia, la vera moneta di scambio da giocare nella delicata fase della ripartenza», ha dichiarato Fabio Benasso. Che prosegue: «Per assicurare ai talenti lo sviluppo di competenze in linea con le nuove esigenze del mercato è imprescindibile una forte collaborazione tra mondo imprenditoriale e accademico finalizzata a trasformare i bacini di eccellenza del Paese in hub nazionali dell' innovazione, capaci di attrarre investimenti e creare sviluppo. Crediamo che quanto realizzato a Napoli, da anni realtà strategica per il business di Accenture in Italia, ne sia un esempio virtuoso». La Federico II «rinnova con entusiasmo l' iniziativa della Cyber HackAdemy, dopo il fortunato battesimo dello scorso anno», gli fa eco Matteo Lorito». Dopo una fase di selezione che ha visto oltre 200 candidature tra giovani diplomati, studenti universitari e laureati, «sono stati selezionati - precisa una nota di Accenture - i 30 partecipanti (di cui quasi



## Corriere del Mezzogiorno

### Lavoro e Formazione

---

il 40% donne) con una formazione ugualmente distribuita tra profili Stem (Science, Technology, Engineering e Mathematics) e non che inizieranno un percorso della durata di 6 mesi». Si articolerà in tre fasi: «la prima ha come obiettivo l' acquisizione delle competenze di base necessarie a sviluppare soluzioni efficaci nell' ambito della sicurezza informatica; la seconda fase approfondirà le specializzazioni in software security, computer security e network security; la terza fase ha come obiettivo quello di sviluppare la capacità di applicazione delle competenze acquisite nei primi due periodi di formazione, concentrandosi su un lavoro di gruppo relativo a temi di interesse aziendale». La partecipazione al corso «è completamente gratuita. Inoltre, ai primi candidati meritevoli nella graduatoria di ammissione, sarà corrisposta una borsa di studio». «A coloro che completeranno con successo il percorso didattico, Accenture potrà offrire un periodo di stage di 6 mesi presso una delle sedi italiane e/o un contratto di assunzione sulla base dei risultati conseguiti».

# Roma

## Lavoro e Formazione

### Minibond per 4 milioni per sostenere progetti di tecnica innovativa

NAPOLI. UniCredit ha sottoscritto due minibond per 4 milioni di euro emessi da due società del gruppo Trefin, azienda campana specializzata in Information Technology, Engineering e produzione, con sede a Napoli e presente con oltre 400 risorse in Italia e all'estero. I prestiti obbligazionari, della durata di 6 anni, sono finalizzati a sostenere gli investimenti per la realizzazione di due progetti di ricerca&sviluppo in ambito Ict ed Engineering, oltre a favorire l'assunzione di nuove risorse in Italia, previste in 25 unità di cui l'80% a Napoli. Nel dettaglio, UniCredit ha sottoscritto un minibond da 2,5 milioni di euro emesso da Aerosoft, azienda del Gruppo Trefin che opera nell'ambito dell'ingegneria applicata ai settori aeronautico, spazio, ferroviario, automobilistico e navale. La banca ha inoltre sottoscritto un ulteriore minibond da 1,5 milioni emesso da 3F & Edin S.p.A., che opera nell'industria del software. Il primo, relativo al minibond emesso dalla Aerosoft SPA, mira a sconvolgere le tradizionali metodologie in ambito medico relative a protesi, avvalendosi di reverse engineering, di scansioni 3D con l'obiettivo di realizzare con maggiore precisione e attendibilità le soluzioni mediche necessarie. Il secondo progetto di ricerca&sviluppo, relativo al minibond emesso dalla 3F&Edin è finalizzato a sviluppare un sistema di monitoraggio di infrastrutture basato sull'impiego di droni e tecniche di intelligenza artificiale, che ha come obiettivo la realizzazione di una piattaforma integrata hardware e software da utilizzare per scopi di manutenzione e controllo.



## Da Cifa e Confsal un innovativo accordo per la regolamentazione dello smart working

### Il lavoro agile per l' inclusione

La nuova organizzazione accoglie la trasformazione digitale

CHIARA MERET\*

Ai sensi della legge n. 81 del 2017, il lavoro agile rappresenta una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall' assenza di vincoli spazio-temporali. Rappresenta anche un' organizzazione per fasi, cicli e obiettivi stabilita mediante un accordo tra il dipendente e il datore di lavoro. Questa impostazione consente al lavoratore di meglio conciliare tempi di vita e di lavoro favorendo, al contempo, la crescita della sua produttività, con conseguenti ricadute sull' azienda. L' attenzione è, quindi, posta sui concetti di flessibilità organizzativa, volontarietà delle parti e utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, ferme restando la tutela contro infortuni e malattie professionali e una parità di trattamento economico e normativo rispetto ai colleghi che eseguono la prestazione in sede. In questa cornice organizzativa, si fa spazio l' intento di valorizzare in maniera concreta l' inclusione e la tutela delle diversità. In un' azienda inclusiva il lavoro agile getta le basi affinché il talento di ciascuno emerga e faccia la differenza, tenendo conto delle esigenze del singolo. Se pensiamo al personale dipendente con disabilità, ai tradizionali vantaggi riconosciuti allo smart working si aggiungono quelli legati all' abbattimento dei costi di gestione e di adeguamento degli spazi fisici e una riduzione dei costi dell' assenteismo, a beneficio dell' efficienza produttiva del lavoratore e dell' azienda. Un ulteriore esempio di inclusione è rappresentato dalla tutela della genitorialità, volta a sostenere la corresponsabilità genitoriale e il naturale svolgimento delle **attività** lavorative da remoto. Come afferma Andrea Cafà, presidente del fondo interprofessionale Fonarcom e della confederazione Cifa, «è evidente che l' esperienza vissuta da aziende e lavoratori nell' ultimo anno non sia assimilabile al lavoro agile. Un home working d' urgenza ha fatto emergere effetti negativi che poco hanno a che fare con lo smart working. Per questo abbiamo ritenuto necessario intervenire nella sua regolamentazione, perché possa essere applicato consentendo una reale inclusione e la conciliazione vita-lavoro». Così, la confederazione datoriale Cifa e il sindacato Confsal hanno sottoscritto, lo scorso 25 febbraio, l' Accordo Interconfederale Nazionale per la Regolamentazione del lavoro agile. Secondo l' Accordo, possono prestare **attività** lavorativa in regime di lavoro agile tutti i lavoratori dipendenti che svolgano mansioni compatibili con questa modalità, che abbiano presentato la richiesta di adesione volontaria e che abbiano sottoscritto l' apposito accordo individuale di lavoro agile. In base all' Accordo interconfederale Cifa-Confsal, l' attivazione del lavoro agile spetta, in via prioritaria,



## Italia Oggi

### Lavoro e Formazione

---

alle seguenti categorie di lavoratori, per una quota pari al 20% rispetto alla totalità della forza-lavoro: a) lavoratrici in gravidanza, per il periodo precedente a quello del congedo di maternità obbligatorio; b) lavoratrici, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità obbligatorio; c) padri lavoratori, entro il compimento del primo anno di vita del bambino; d) lavoratori con figli di età inferiore a 8 anni; e) lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell' articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104; f) lavoratori in condizioni di disabilità motorie, ai sensi della Legge 5 febbraio 1992, n. 104; g) lavoratori cosiddetti «fragili», ossia affetti da patologie croniche o con multi-morbilità; h) lavoratori con figli minori, affetti da disturbi e/o da disagi comportamentali certificati (Bes e Dsa), che frequentino il primo ciclo di istruzione (scuola primaria e scuola secondaria di primo grado); i) lavoratori con almeno un figlio sotto i 14 anni di età, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che non lavora; j) lavoratori in rientro in servizio dopo una malattia pari ad almeno 30 giorni continuativi e che necessitino di trattamenti riabilitativi; k) lavoratori in rientro in servizio successivamente a gravi patologie che richiedano terapie salvavita o assimilabili. Ulteriore elemento dell' Accordo rappresentativo degli intenti inclusivi delle Parti sociali riguarda la formazione continua. Quest' ultima è infatti un elemento imprescindibile per l' acquisizione e l' aggiornamento delle competenze necessarie per affrontare le sfide e i cambiamenti organizzativi, per favorire l' inclusione sociale e territoriale e per facilitare l' ingresso nel mercato del lavoro di categorie «svantaggiate», favorendo al tempo stesso la crescita e la competitività delle imprese. Partendo dal presupposto che in regime di smart working siano garantite le medesime condizioni di partenza a tutti, Cifa e Confsal prevedono che l' accesso al lavoro agile debba essere preceduto dalla partecipazione ad **attività formative** propedeutiche, per un minimo di 25 ore. Quelle maggiormente valorizzate riguardano: la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e le modalità e tecniche di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di lavoro agile, l' uso corretto della strumentazione tecnologica aziendale, la privacy e il trattamento dei dati, ma anche e soprattutto il potenziamento delle competenze digitali e trasversali. La formazione potrà essere finanziata attraverso il fondo interprofessionale per la formazione continua Fonarcom. Infine, con l' obiettivo di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa e di favorire forme di socializzazione tra i lavoratori, Cifa e Confsal hanno previsto che le relazioni umane vengano rafforzate anche attraverso l' ausilio dei canali digitali. Le parti hanno inoltre previsto che nelle giornate di rientro in sede aziendale si tenga conto delle esigenze di socializzazione e interazione tra colleghi, anche attraverso la promozione di iniziative **formative** e di team building. Con l' accordo interconfederale sul lavoro agile Cifa e Confsal stanno delineando una nuova idea di organizzazione che accoglie la trasformazione digitale e promuove l' inclusione lavorativa.

# Italia Oggi

## Lavoro e Formazione

---

© Riproduzione riservata.

sono 5 le proposte di legge. Il Pnrr prevede 1,5 miliardi

## Its, l' assalto del parlamento e dei sindacati per riformarli

EMANUELA MICUCCI

Aumentare il numero di studenti iscritti agli istituti tecnici superiori (Its) dopo il diploma di scuola superiore, spiegandone ai giovani. È uno degli obiettivi del ministro dell' Istruzione Patrizio Bianchi, come ha spiegato intervenendo nei giorni scorsi a Its Pop Days, la prima fiera virtuale degli Its promossa da Confindustria e Umana, in collaborazione con Indire. Ci sono almeno 5 progetti di legge per la riforma degli Its», precisa Bianchi. Noi abbiamo messo in campo una struttura di supporto che metteremo in campo a breve. Ma c'è anche un' azione culturale da fare» per far conoscere questi percorsi formativi professionalizzanti alternativi all' università, su cui punta molto anche il Pnrr stanziandovi 1,5 miliardi di euro. Tanto che anche i sindacati chiedono al ministero di essere coinvolti nel processo di riforma. «Chiediamo anche di ripristinare al più presto il funzionamento della Commissione nazionale per il coordinamento dell' offerta formativa degli Its», dichiara il segretario confederale della Cisl Angelo Colombini. E si «prevede, come avvenuto per le università, interventi a sostegno del diritto allo studio per favorire la mobilità degli studenti». Riorganizzare il sistema degli Its è l' obiettivo delle 5 proposte di legge presentate in Commissione Cultura della Camera da diversi partiti, da Italia Viva con Gabriele Toccafondi a Forza Italia con Valentina Aprea e la ministra per gli affari regionali Mariastella Gelmini, passando per M5s con Nicolò Indivia e Fratelli d' Italia con Carmela Bucalo, fino alla Lega con Angela Colmellere. Trasformandoli in fondazione smart academy per raccordare meglio i percorsi con il mondo produttivo e potenziarne la presenza sul territorio nell' ambito dei settori tecnologici innovativi. Sul fronte dei rapporti con le imprese le pdl di Fi, M5s e Lega, puntano ai contratti di **apprendistato** di alta formazione e ricerca per le aziende Industria 4.0 e sui percorsi brevi di formazione continua per i lavoratori delle imprese. Mentre per i percorsi formativi le proposte di Iv e Fi prevedono percorsi di 4 o 6 semestre, quella di M5s propone 3 percorsi di uno, due e quattro semestri. A stabilire requisiti organizzativi di strutture e percorsi per Toccafondi è un decreto del Mi, di concerto con il Mise, che fissa anche l' aggiornamento dei settori prioritari. Invidia prevede che ogni studente inserisca nel piano di studi insegnamenti facoltativi purché attinenti al percorso scelto, mentre Bucalo propone che nelle Nuove tecnologie per il made in Italy entri l' alto artigianato artistico allegando gli standard delle competenze tecnico-professionali connesse. Altro tema caldo quello del riconoscimento del titolo e dei crediti formativi universitari (Cfu). Per Iv il diploma degli Its consente l' ammissione al III anno dei corsi delle lauree professionalizzanti e le università riconoscono minimo 72 Cfu ai diplomati Its di 4 semestri e minimo 120 Cfu a quelli di 6 semestri.



## Italia Oggi

### Lavoro e Formazione

---

Fi e M5s stabiliscono, invece, che i diplomati Its chiedano alle fondazioni il riconoscimento dei livelli formativi europei Eqf e internazionale Isced, ai quali viene correlato il diploma Its a cui è annessa la certificazione delle competenze: livelli che potranno far valere per l'iscrizione al III anno dei corsi di laurea coerenti con l'indirizzo formativo frequentato. La Lega propone che il diploma lyts corrisponda al V livello Eqf per i percorsi di 4 semestri, mentre i diplomati dei percorsi da 6 semestri possono richiedere il riconoscimento dei livelli Eqf per l'iscrizione all'università senza però indicare a quale anno. La Lega, inoltre, prevede uno schema di accordo quadro nazionale tra Mi e Mur, d'intesa con le regioni, per il riconoscimento degli atenei dei livelli formativi certificati dal diploma Its con i Cfu minimi per ciascuna figura professionale. La Conferenza delle regioni per Iv stabilisce i criteri per il monitoraggio dei corsi realizzati dall'Indire, che impatta sull'erogazione della parte premiale dei fondi e che, se negativo per più di anni, porta alla chiusura dell'Its. Un coordinamento nazionale nella pdl di FI, una cabina di regia in quella della Lega, provvede al monitoraggio della corrispondenza tra i fabbisogni formativi e produttivi delle imprese e i percorsi. Sul fronte finanziamento Toccafondi pensa a un fondo nazionale con una dotazione iniziale uguale a quella attuale, cioè 68 milioni di euro nel 2021 e 48 milioni di euro dal 2022, da ripartire tra le regioni entro il 30 maggio di ciascuno anno in modo che il 60% sia assegnato come cofinanziamento dei piani territoriali regionali esclusivamente a favore delle regioni in cui sia presente almeno un Its e il 40% attribuito alle regioni a titolo premiale ed assegnato tenendo conto degli esiti del monitoraggio e della valutazione. Le risorse direttamente erogate agli Its entro il 30 giugno di ogni anno. Il cofinanziamento regionale trasferito agli Its senza l'emanazione di ulteriori bandi. Il coordinamento nazionale per Fi approva con un piano triennale le linee di indirizzo per gli investimenti e il corrispondente potenziamento della presenza degli Its sul territorio, facendo accordi bilaterali con le regioni per l'avvio dei percorsi sperimentali. Stessa modalità indicata anche dalla Lega che, però, l'affida a una cabina di regia e si assicura che l'offerta formativa sia sempre coordinata a livello nazionale. © Riproduzione riservata.

i dati del monitoraggio inapp. in crescita il sistema duale, la lombardia da sola fa il 50% di iscritti

## Istituti professionali, persi tre studenti su 10 in un anno E il ministero del lavoro punta sull'apprendistato formativo

ANGELA IULIANO

La formazione e istruzione professionale (IeFp) tiene a fatica su tutto il territorio nazionale con 288.065 iscritti nell'anno **formativo** 2018/19, in calo del 6,8% rispetto all'anno precedente. Anche se i primi dati disponibili per il 2019/20 evidenziano una diminuzione degli iscritti che porta a contare 250.194 allievi: ben 37.871 ragazzi in meno, pari a -13% di iscritti in un solo anno. A scattare la fotografia dell'IeFp è l'annuale rapporto di monitoraggio dell'Inapp per conto del ministero del lavoro, presentato la scorsa settimana ([www.inapp.org](http://www.inapp.org)), che evidenzia anche la costante crescita del sistema duale, i cui percorsi con un minimo di 400 ore in azienda registravano 31.459 iscritti nel 2018/19, saliti a 37.866 allievi nell'anno **formativo** 2019/20, con un incremento di +6.407 allievi. A segnare il passo sono i percorsi IeFp realizzati dagli istituti professionali, in progressiva discesa, dapprima lenta e poi sempre più evidente, soprattutto nell'ultimo anno con 25 mila iscritti in meno. Mentre i percorsi svolti dai centri di formazione continuano una lenta ma graduale ascesa, A oggi lo scarto tra gli iscritti ai quattro anni di corso nelle due tipologie di percorsi riguarda oltre 23.000 studenti, pari all'8% dell'intera utenza. La nuova sussidiarietà degli istituti professionali, novità dell'offerta formativa 2018/19, spiega Rosalba Bonanni del Mi, «avrebbe dovuto dovuto sostituire i corsi del primo anno nelle due tipologie di sussidiarietà preesistenti, integrativa e complementare, ma non è avvenuto, perché molte amministrazioni hanno continuato ad avviare percorsi del primo anno in queste due modalità». Non solo nelle regioni dove i nuovi corsi non sono partiti, ma anche in alcune dove la nuova offerta è stata lanciata. Si tratta però di sole 5 regioni: Lombardia, Veneto, Toscana, Marche ed Abruzzo per un totale di appena 5.687 allievi. Particolarmente esigua, poi, la partecipazione al primo anno della sussidiarietà complementare: solo 378 iscritti., la tipologia che quindi sembrerebbe quella prevalentemente sostituita dalla nuova sussidiarietà. Inoltre, il 21,8% degli iscritti ai percorsi delle istituzioni formative accreditate partecipa a un percorso duale, percentuale che per il solo IV anno riguarda ben il 59,8% degli allievi del IV anno dei centri accreditati. Nel dettaglio, il calo di iscrizioni complessive nell'IeFp è distribuito in tutte le regioni. In particolare, la Campania registra un flessione del -32,5%, ma un caso ancora più evidente è quello della Basilicata



## Italia Oggi

### Lavoro e Formazione

---

che segna una diminuzione addirittura del -77,5%. Fanno eccezione Piemonte, Valle d' Aosta e Sicilia, nelle quali aumentano leggermente gli iscritti. La crescita del sistema duale nell' leFp si registra non solo con un aumento del numero di allievi ma anche con l' attivazione di più corsi: 2.456 quelli realizzati, in quasi tutte le regioni. Tranne Sardegna e Basilicata, sebbene abbiano pubblicato avvisi per il loro finanziamento. Una crescita che rispetto a due anni fa si attesta poco sotto il 68%. Tuttavia, si conferma la forte polarizzazione verso alcune regioni con la Lombardia che rappresenta quasi il 50% dell' intero sistema duale con i suoi 15.594 allievi, seguita da Toscana con 2.949 iscritti, Lazio con 2.767, Piemonte con 2.291, Emilia Romagna con 2.102 e Veneto con 1.947. Sebbene con numeri più contenuti, crescono anche l' Umbria, da 12 a 185 iscritti, e il Molise, da 40 a 89 allievi. Appare, invece, ridimensionata la partecipazione di Sicilia e Calabria, con un decremento tra il 30% e il 45%. La modalità di percorsi duali più gettonata è la sola alternanza rafforzata, utilizzata dall' 88,7% dei corsisti in duale, prevalente quindi rispetto all' impresa formativa simulata (5,2%) e alla forma mista (6,1%), scelte prevalentemente il primo anno rispettivamente dal 41,3% e dal 26,1%. Mentre il sistema duale in modalità «**apprendistato formativo** è ancora da rafforzare», sottolinea Pietro Tagliatesta del ministero del lavoro, «attraverso la semplificazione amministrativa, che stiamo cercando di fare; la sensibilizzazione di tutto il sistema produttivo per uno strumento permette ai ragazzi non solo il diploma in **apprendistato** ma anche di vedersi certificate le competenze maturate nell' esperienza di lavoro, le soft skill; l' aggiornamento più rapido del repertorio dell' leFp». © Riproduzione riservata.



**Dossier**

## Lavoro e Formazione

10/05/2021	<b>Il Mattino (ed. Napoli)</b> Pagina 8 «In Campania i giovani vittime delle clientele»	<i>Valerio Iuliano</i>	3
10/05/2021	<b>L'Economia del Corriere della Sera (ed. Mezzogiorno)</b> Pagina 50 LA GRANDE CRISI DEGLI AUTONOMI	<i>di Maria Teresa Cuomo</i>	5
10/05/2021	<b>Il Sole 24 Ore</b> Pagina 11 «Un sistema nazionale per rafforzare la filiera Its»	<i>Eugenio Bruno</i>	7
10/05/2021	<b>Il Sole 24 Ore</b> Pagina 11 La pandemia non si sente: «super-tecnici» occupati all' 80%	<i>Claudio Tucci</i>	10

## «In Campania i giovani vittime delle clientele»

Valerio Iuliano

IL CASO Sul concorso Ripam Formez, bandito dalla Regione Campania nel 2019, si scatena lo scontro politico tra due partiti della maggioranza di governo. La conclusione della selezione con una prova scritta digitale a giugno, sancita dalla commissione interministeriale Ripam, aveva innescato le proteste dei 1873 borsisti, che rivendicano l'assunzione subito dopo il **corso di formazione** di 10 mesi negli enti locali. E lo stesso presidente della Regione Vincenzo De Luca aveva sollecitato il ministro della Pubblica Amministrazione Renato Brunetta a completare le procedure con un colloquio finale, al posto della prova scritta. Ma l'esponente di Forza Italia ha ribadito ieri polemicamente la sua linea. «Non ce l'ho con i giovani che non vogliono fare il concorso, ce l'ho - ha detto Brunetta - con la cattiva classe politica e la cattiva classe sindacale che rappresentano questi sedicenti giovani. E sui giovani - ha aggiunto Brunetta - che vogliono venire a manifestare sotto la Regione a Napoli, o venire a Roma, penso che siano vittime di clientele, di una cultura deteriorata e assistenzialistica che non vuole mettere al centro il merito. Li considero delle nostre vittime, di chi aveva la responsabilità e non l'ha usata nel modo migliore». IL PERCORSO Il bando prevedeva, al termine delle attività di **formazione** negli enti locali campani, «una prova scritta, valutata dalla commissione esaminatrice, con l'attribuzione di un punteggio massimo di 30 punti». In origine, era prevista poi anche una prova orale per i candidati che abbiano frequentato almeno l'80% delle ore complessive di **formazione**. Il decreto legge 44 del governo Draghi, che punta a sbloccare le procedure concorsuali, è servito poi a semplificare l'iter. Dal Dipartimento della Funzione Pubblica sottolineano che «il giorno successivo all'approvazione, il presidente della Regione De Luca ha formalmente richiesto di semplificare e accelerare il **corso-concorso**». Successivamente la commissione Ripam ha deciso di cancellare la prova orale, per concludere l'iter concorsuale con la prova scritta finale della durata di un'ora, nell'ultima settimana di giugno. Resta inalterato il requisito della frequenza minima dell'80% delle ore di **formazione**, previa verifica da parte del Formez. La procedura viene confermata, dunque, da Brunetta, mentre dalle file del Pd arriva una proposta alternativa. La senatrice democristiana Valeria Valente ha presentato un emendamento volto a precisare il contenuto dell'articolo 10 del decreto legge 44, nell'ambito della discussione parlamentare sulle misure Covid19. L'emendamento prevede che «Qualora almeno una prova scritta sia già stata effettuata alla data di entrata in vigore del presente decreto, si utilizzano gli esiti della stessa, senza necessità di prevederne una ulteriore». Un comma che, se fosse applicato al concorso Ripam Formez, in cui una prova scritta si è già svolta a febbraio 2020, determinerebbe di fatto la conclusione della selezione,



## Il Mattino (ed. Napoli)

### Lavoro e Formazione

---

senza la prova scritta finale, già fissata dalla commissione interministeriale. L' emendamento punta ad utilizzare «gli esiti delle fasi concorsuali scritte e pratiche già svolte». La soluzione viene definita dalla stessa Valente «il tentativo di sbloccare una vicenda con buon senso». Ma l' emendamento dovrà essere vagliato dal parlamento, dove due partiti di governo si trovano divisi, in questo momento, sul sostegno alla linea del ministro Brunetta o sull' assunzione dei borsisti che hanno già effettuato la prova scritta. Sulla questione interviene anche il deputato di Forza Italia Paolo Russo. «Qualcuno dica ai De Luca che le regole si rispettano anche in Campania e che un conto sono le prove per accedere ai corsi di **formazione** e l' altro sono quelle per candidarsi a ricoprire un ruolo nella pubblica amministrazione. Che cosa direbbero i tanti giovani che anche nella nostra regione hanno dovuto superare tutte le procedure prima di poter essere assunti - prosegue Russo - se adesso si consentisse una scorciatoia che forse trova, da parte di chi la invoca, l' unica ragione nella necessità di continuare ad alimentare clientele elettorali che mortificano il merito e la competenza?». Le polemiche sono destinate a proseguire. © RIPRODUZIONE RISERVATA.

## LA GRANDE CRISI DEGLI AUTONOMI

*Gli effetti*

Non solo i primi, ma anche i più colpiti, costretti a pagare lo scotto della crisi innescata dal virus sono stati i lavoratori autonomi, occasionali, precari, partite iva, piccoli operatori economici, insomma tutto il variegato universo del lavoro indipendente (Banca d' Italia, 2020). Perché lo scenario pandemico rappresenta una vera e propria cartina di tornasole del nostro sistema occupazionale, troppo spesso iniquo quanto a tutele, protezioni, regole. Non si tratta di poche decine di migliaia di lavoratori, ma di ben 4,8 milioni di addetti fino a febbraio scorso (Istat 2021), considerando appunto tutte le variegate forme del lavoro non dipendente, a partire da chi lavora con i voucher fino ad arrivare ai liberi professionisti iscritti agli ordini. Una estesa platea di occupati, dunque, indubbiamente ridottasi negli ultimi anni, tuttavia senza alcun salario minimo di base, senza politiche attive mirate, senza alcuna forma di garanzia. Allora? Un ripensamento complessivo appare necessario e urgente. È in specie sul lavoro autonomo che la pandemia ha inferto terribili colpi, mettendo a rischio la stabilità di un comparto già marcatamente ridimensionato dalla crisi economica del 2008 (-6,7% dal 2010 al 2019, Osservatorio consulenti del lavoro 2020). Le statistiche post-Covid sono alquanto eloquenti, presentando un saldo negativo di circa 355mila occupati, con un calo del 6,8% - addirittura superiore alla contrazione di occupazione totale: -4,1%, (Istat 2021). Tale cifra appare ancora più drammatica, se si restringe il perimetro geografico al Mezzogiorno, segnalando la maggior incidenza di forza lavoro indipendente, (24,7%) rispetto al dato nazionale (22,5% molto maggiore del valore comunitario, 14,3%, Osservatorio consulenti del lavoro 2019), con la Basilicata che tocca il 26% e la Puglia il 25% (Confartigianato 2021). In aggiunta, poi, l' emergenza sanitaria ha fatto registrare un contenimento dell' apertura delle nuove partite Iva (-14,8% nel 2020 rispetto al 2019) e, con grande sorpresa, ma anche delle chiusure di ben una su quattro (nello stesso periodo, Mef, 2021). Tentando poi uno sforzo di metodo per meglio analizzare il fenomeno, va detto che tutti i comparti produttivi che si sono caratterizzati per interruzioni della domanda - scaturita dalle chiusure regionali su base cromatica - hanno prodotto un processo di risalita con pesantissimi riverberi (talora) per l' intera filiera produttiva - vedendo, nel turismo e nel commercio, le principali vittime sacrificali. Evidentemente, tale situazione come nel gioco del domino si è propagata in toto sugli autonomi, che occupano in misura preponderante proprio quei segmenti economici, segnalandone forti e marcate criticità. Sul punto, in particolare, l' assenza di un sistema pieno di protezioni e tutele senza alcuna forma

di Maria Teresa Cuomo



## L'Economia del Corriere della Sera (ed. Mezzogiorno)

### Lavoro e Formazione

---

minima salariale garantita, senza la possibilità di ricorso ai meccanismi delle politiche attive del lavoro, e senza ulteriori e eventuali garanzie, ha dato contezza delle debolezze di questo cluster produttivo, a cui, sovente, fa da contrappeso la possibilità di accedere a regimi fiscali a tendenziale propensione alla minimizzazione di alcuni parametri economico-finanziari - fatturato, utile, eccetera. Il risultato mitigatore innescato dai decreti governativi a sostegno del lavoro indipendente se per un verso ha continuato a metter in luce l' inadeguatezza del mercato del lavoro meno tutelato, ha, per altro verso, prodotto un «effetto boomerang», impedendo o ridimensionando - di fatto - l' accesso a forme di sostegno, calcolate - prevalentemente - su valori formali non sempre corrispondenti alle perdite effettive. Che fare allora? Dal quadro tratteggiato emerge con evidenza la necessità di una riforma complessiva che parli stabilmente agli operatori del raggruppamento produttivo sostenendoli nelle avversità - che non verranno meno a (nuova) normalità ripristinata. Si potrebbe immaginare una azione di consolidamento di alcune delle soluzioni messe a punto nella stagione dei ristori (Isco per le libere professioni, nuova assicurazione sociale per l' impiego per i licenziati, solo per elencarne alcune tra le più valide) ora solo temporanee, unitamente alla tanto agognata riforma fiscale, tra l' altro, vero punto cardine del Recovery Plan Italia appena inviato a Bruxelles. Quello che è sicuro, è che dall' emergenza pandemica hanno preso forma tutte le distorsioni del sistema Italia richiedendo urgenti interventi di riforma del mercato del lavoro poco (o per niente) tutelato. Auspicando di portare alla ribalta non più e non solo dolorose contraddizioni, quanto piuttosto risultati ed esperienze davvero all' altezza di un welfare universale.

L' intervista. Patrizio Bianchi. Il ministro dell' Istruzione spiega: borse di studio e orientamento per aiutare i giovani nella scelta

## «Un sistema nazionale per rafforzare la filiera Its»

Eugenio Bruno

Un miliardo e mezzo nel Pnrr e la riforma in arrivo ma per permettere agli Its di diventare finalmente perno della nostra istruzione tecnica superiore servono anche borse di studio e alloggi per gli studenti. E, più in generale, un sistema nazionale capace di valorizzare le specificità territoriali. Oltre alla capacità di orientare meglio i ragazzi sin dalla seconda media. È la ricetta che il ministro dell' Istruzione, Patrizio Bianchi, ha in mente per il rilancio degli Istituti tecnici superiori. **Siamo terzi in Europa per disoccupazione giovanile e primi per Neet. Gli Its hanno un tasso di occupazione dell' 80% ma solo 20mila iscritti. Come mai?** I ragazzi e le famiglie hanno spesso la percezione di una scuola rigidamente strutturata: i licei, gli istituti tecnici e poi l' università. La difficoltà di codificare l' esperienza degli Its, che è il loro punto di forza, rischia di essere anche la loro fragilità. **Come rafforzarli?** Stiamo lavorando a un sistema nazionale dell' istruzione tecnica superiore che abbia caratteristiche di unitarietà, pur lasciando la necessaria flessibilità tra le diverse esperienze. Ogni Its continuerà a essere radicato sul territorio ma diventerà un punto di riferimento in rete con tutto il sistema. Bisogna dare a tutti l' idea che gli Its sono un modo diverso di fare scuola, grazie alla capacità di coniugare la parte educativa teorica con un elemento operativo pratico che è la presenza delle imprese e del territorio. L' idea di un' educazione che metta insieme "testa e mani". Il Pnrr stanZIA 1,5 miliardi in 5 anni per gli Its e in Parlamento si sta già lavorando alla loro riforma. **Ci sono dei punti fermi?** Tutte le proposte del Parlamento e la nostra convergono su tre punti: il primo, come dicevo, è un sistema nazionale che valorizzi al massimo le presenze territoriali e le leghi sia in orizzontale, cioè tra Its presenti in una regione, sia in verticale, tra quelli che si occupano dello stesso settore. Il secondo elemento riguarda la loro capacità di interscambio. Le fondazioni devono crescere non tanto di numero quanto nella capacità di organizzarsi e di avere, ad esempio, una sede autonoma e un corpo autonomo di insegnanti e collaboratori in un interscambio continuo con le imprese e le istituzioni.



## Il Sole 24 Ore

### Lavoro e Formazione

---

Il terzo punto è quello di essere abbastanza flessibili per anticipare le tendenze dei sistemi produttivi e istituzionali e diventare il centro di iniziative formative non solo per i giovani. A partire da questi punti, è nostra intenzione avviare una collaborazione con il Parlamento. **Come le Academy aziendali?** Non va confuso il lavoro formativo che fa l' Academy aziendale con quello dell' Its. Gli Its svolgono una funzione pubblica di formazione. Le Academy aziendali possono partecipare attivamente ad arricchire l' offerta formativa degli Its. **Volete rafforzare l' istruzione tecnica e professionale. I due progetti si legano?** Assolutamente sì. Quando abbiamo scritto la seconda versione del Pnrr abbiamo messo molta enfasi sul tema della filiera complessiva. Mi consenta però una precisazione. Spesso si dice che ho una grande attenzione per la scuola tecnico-professionale ai danni dei licei e della nostra cultura umanistica. È un errore che dobbiamo respingere. Abbiamo il più basso livello di istruzione e il più alto tasso di dispersione d' Europa. Non c' è concorrenza tra Its e università o tra licei e istituti tecnici e professionali. C' è invece il bisogno di ampliare al massimo la base educativa del Paese generando ponti tra le diverse strutture. **Its e atenei possono dialogare?** Sicuramente. Its e università devono non soltanto dialogare fra di loro, ma avere ponti continui che leghino fra di loro istituzioni autonome. Le università partecipano alle fondazioni Its non solo portando competenze didattiche ma a mio avviso anche esperienze di ricerca applicata. **Gli Its possono ricevere i drop out delle università?** Il modo migliore è evitare che si arrivi a fare un' esperienza, registrarla come fallimento e poi tornare indietro. È un problema di orientamento: non può partire l' estate dopo la maturità, parte al secondo anno di scuola media. Il lavoro di orientamento deve coinvolgere le scuole, le università, le imprese, tutta la comunità. Dobbiamo evitare dei drop out e creare dei ponti. Ma i ponti devono essere nei due sensi. Il tema degli Its è che bisogna farli conoscere di più e renderli più percepibili. Dobbiamo mettere in condizione un ragazzo che vuole fare automotive di andare in Emilia Romagna oppure un ragazzo piemontese che vuole andare in Puglia di poterlo fare. Bisogna dotare anche gli Its di strutture di diritto allo studio e di accoglienza come le università e le scuole.

## Il Sole 24 Ore

### Lavoro e Formazione

---

Ripristinerà la direzione per l'istruzione tecnica? Stiamo riflettendo molto su questo. Tutta l'enfasi che stiamo ponendo sulla formazione tecnico-professionale, sugli Istituti tecnici e la formazione superiore, sulla formazione continua prevede un presidio stabile su tutte queste materie per dare coerenza e continuità a questi tre processi. © RIPRODUZIONE RISERVATA.

IL MONITORAGGIO INDIRE- ISTRUZIONE

La pandemia non si sente: «super-tecnici» occupati all' 80%

Claudio Tucci

Passano gli anni, cambiano i governi, ma gli Its continuano a rappresentare un passe-partout per l' occupazione giovanile. Anche in tempi di Covid-19, e nonostante mesi di duro lockdown. Lo scorso anno, l' 80% dei diplomati degli Istituti tecnici superiori ha trovato un lavoro a un anno dal titolo (quasi analoga all' 82,6% del pre-pandemia), e nel 92% dei casi l' impiego è coerente con il percorso, in aula e on the job, svolto dal ragazzo. Sei contratti firmati su 10 sono stati a tempo indeterminato o in **apprendistato**, quindi subito stabili, con innovazione e Industria 4.0 che continuano a farla da padrone: il 58,8% degli occupati infatti ha seguito un corso con l' utilizzo di tecnologie abilitanti 4.0, dal Cloud ai processi Simulation tra macchine interconnesse, che significa +10% in un anno (grazie anche al contributo del ministero dello Sviluppo economico). È la fotografia scattata dal monitoraggio 2021 sugli Its, che ministero dell' Istruzione e Indire hanno anticipato al Sole24Ore del Lunedì: un biglietto da visita importante in vista degli 1,5 miliardi in 5 anni previsti dal Recovery Fund, che dovranno servire a portare da 20mila ad almeno 100mila gli iscritti a queste "officine del sapere tecnico", nate una decina d' anni fa. L' obiettivo è iniziare avvicinarci ai numeri dei nostri competitor: in Francia gli iscritti agli analoghi istituti tecnici terziari sono 200mila, in Germania, nelle Fachhochschule, addirittura 800mila. I punti di forza Il rapporto annuale ha analizzato 201 percorsi terminati nel 2019, erogati da 83 Fondazioni Its, e ha visto la partecipazione di 5.097 studenti e 3.761 diplomati (seguiti a un anno dal titolo, vale a dire nel 2020). L' impatto dell' emergenza sanitaria, unito anche al sostanziale disinteresse dei precedenti governi verso gli Its (non sono mai stati inseriti tra i provvedimenti emergenziali, ndr), si ritrovano nel lieve calo delle performance nei settori più colpiti dal virus, come attività culturali e turismo e in alcuni ambiti delle nuove tecnologie per il Made in Italy (dove comunque il tasso di occupazione è sopra il 75%). Continuano invece a crescere tutte le altre aree tecnologiche, a cominciare da mobilità sostenibile e meccanica. «Gli Its sono un percorso formativo post secondario non universitario, legato al mondo delle imprese e fortemente ancorato allo sviluppo di competenze - ha sottolineato il presidente di Indire, Giovanni Biondi -. Proprio la loro flessibilità, il non avere un "programma ministeriale" da seguire, la centralità delle attività nei laboratori sono tra i fattori che vanno sviluppati e difesi per garantire che gli Its possano continuare a sostenere i processi di innovazione in atto nel settore manifatturiero e dei servizi». Le chiavi di successo degli Its risiedono infatti nella flessibilità organizzativa e didattica: il



## Il Sole 24 Ore

### Lavoro e Formazione

---

71% dei docenti proviene dal mondo del lavoro e delle professioni, il 41% delle ore del percorso è in stage e il 27% delle ore di teoria è svolto in laboratori. Non solo: nel partenariato delle 83 Fondazioni Its con percorsi monitorati il 44,6% dei soggetti partner è composto da imprese. La stragrande maggioranza dei frequentanti ha tra i 20 e i 24 anni, e nel 59% dei casi proviene da un istituto tecnico. Un lieve incremento c'è tra i diplomati degli indirizzi professionali (da 11,1% a 13,7%), stabile invece la provenienza dei liceali (21%). Le zone d'ombra Non mancano le criticità: i percorsi eccellenti, cioè premiati con risorse aggiuntive, sono 89, ma ce ne sono 25 "critici", perché hanno pochi iscritti e basso tasso di occupazione, e 20 "problematici". E gli Its, nonostante 10 anni di storia, sono ancora poco conosciuti dalle famiglie, e, purtroppo, anche dagli insegnanti delle scuole superiori. «Dalla loro nascita gli Its hanno triplicato il numero degli studenti mantenendo sempre alta la percentuale di occupati - ha aggiunto Biondi -. Adesso, per supportarne la crescita e metterli a sistema, occorre valorizzare e rendere trasferibili i caratteri distintivi del modello dinamico e flessibile degli Its, i fattori di successo, le pratiche innovative per lo sviluppo di competenze per il lavoro 4.0 che la banca dati e la ricerca di Indire ha evidenziato in modo da portare a sistema l'innovazione». Il punto è che per le imprese, che hanno necessità di 20mila diplomati Its l'anno mentre se ne sfornano appena 5mila, gli Its sono fondamentali: «Dobbiamo far crescere i ragazzi che scelgono gli Its - ha chiosato Gianni Brugnoli, vice presidente di Confindustria per il Capitale umano -. Le opportunità sono tantissime e vanno conosciute: la stessa pandemia non ha ridimensionato la domanda di super-tecnici delle imprese italiane, anzi, ci sono settori chiave come il metalmeccanico, l'Ict, l'alimentare, ma anche la moda, il legno-arredo, le costruzioni e il chimico-farmaceutico che cercano giovani tecnici ma non li trovano. Dobbiamo scongiurare il rischio che le risorse Ue destinate a questi istituti siano sprecate. Abbiamo 1,5 miliardi da investire sugli Its, ora dobbiamo orientare i giovani».

© RIPRODUZIONE RISERVATA.