

## Laboratorio «Formazione e Lavoro» Alcune evidenze dal Rapporto INAPP 2024

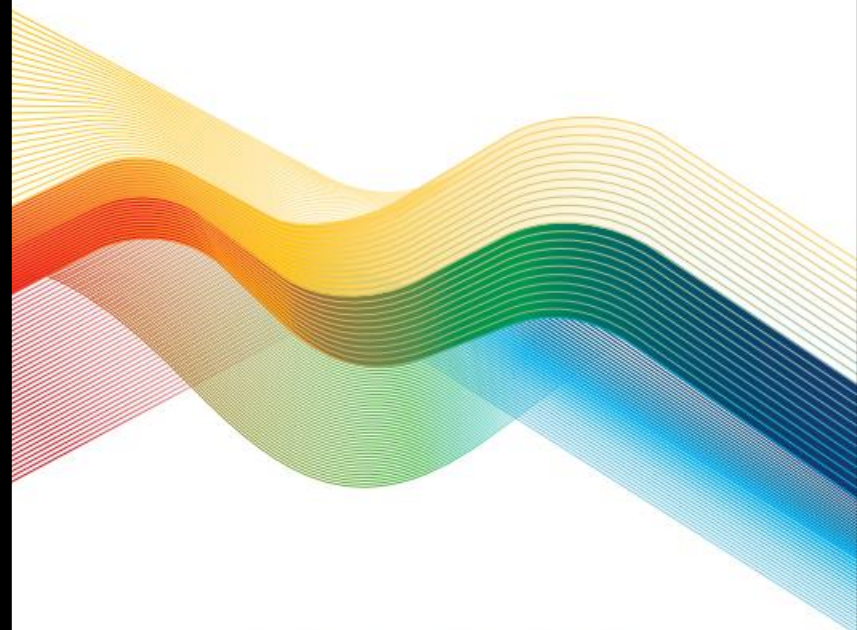
**Matteo Colombo**

Ricercatore ADAPT

*Matteo.colombo@adapt.it*

*@colombo\_mat*

## RAPPORTO INAPP 2024



**LAVORO E FORMAZIONE:  
NECESSARIO UN CAMBIO DI PARADIGMA**

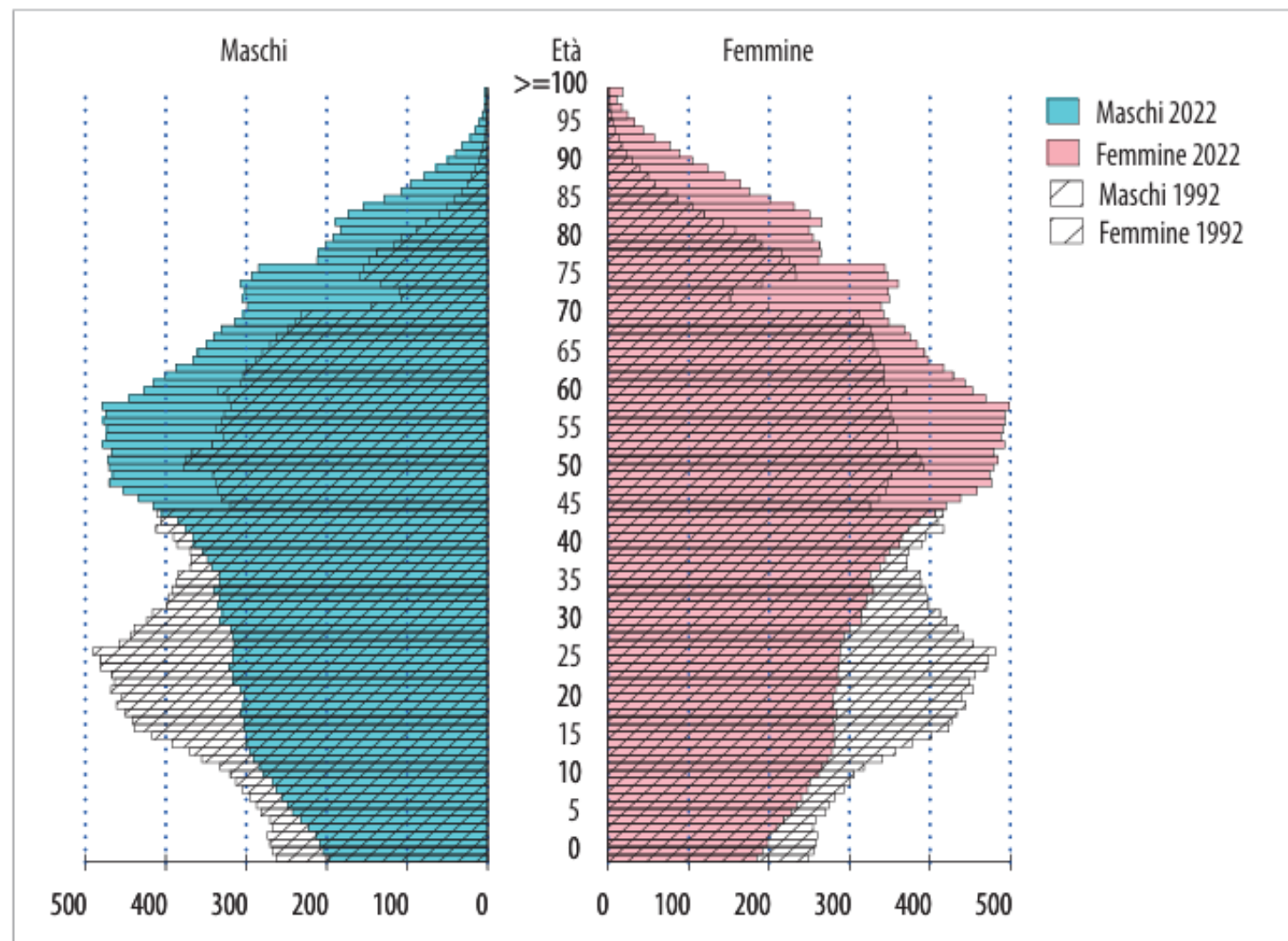
Il rapporto riprende, dal **2021**, una tradizione risalente all'ISFOL, e poi interrotta

Il Rapporto “**descrive dinamiche e scenari evolutivi di medio periodo relativi al mondo del lavoro, della formazione e della società**”. Grande attenzione è rivolta in particolare al rapporto tra **lavoro e formazione**: sono le uniche due parole che, nei titoli dei 4 rapporti pubblicati dal 2021, sono sempre rimaste presenti

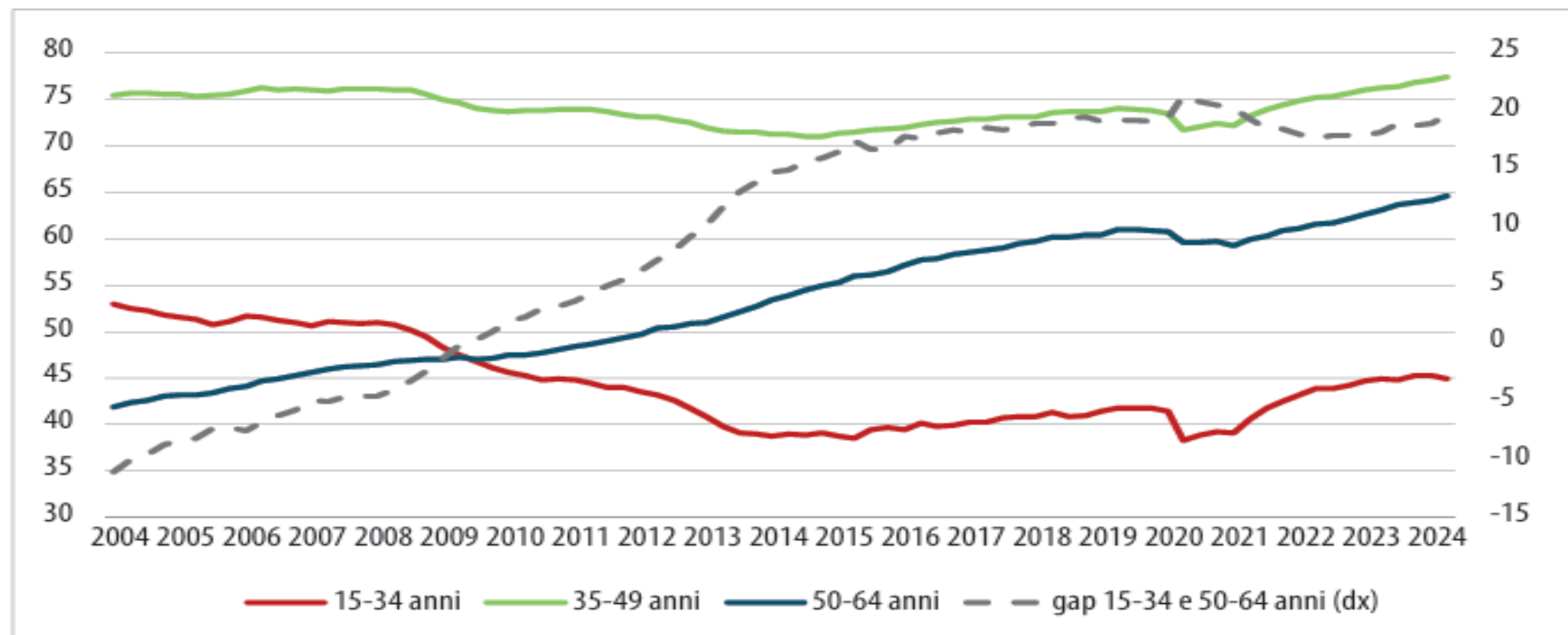
Il **Rapporto non ha una struttura fissa**, ma si articola per **capitoli tematici**. Costante nelle tre edizioni è il primo capitolo, dedicato al mercato del lavoro. Nel 2022 e nel 2023 il secondo capitolo tematico è dedicato alle politiche attive, il terzo su competenze e formazione dei lavoratori

# Capitolo 1. Le dinamiche dell'economia italiana nell'era della *Twin Transition* e del cambiamento demografico

Figura 1.11 Piramide per età della popolazione italiana (1992 vs. 2022)



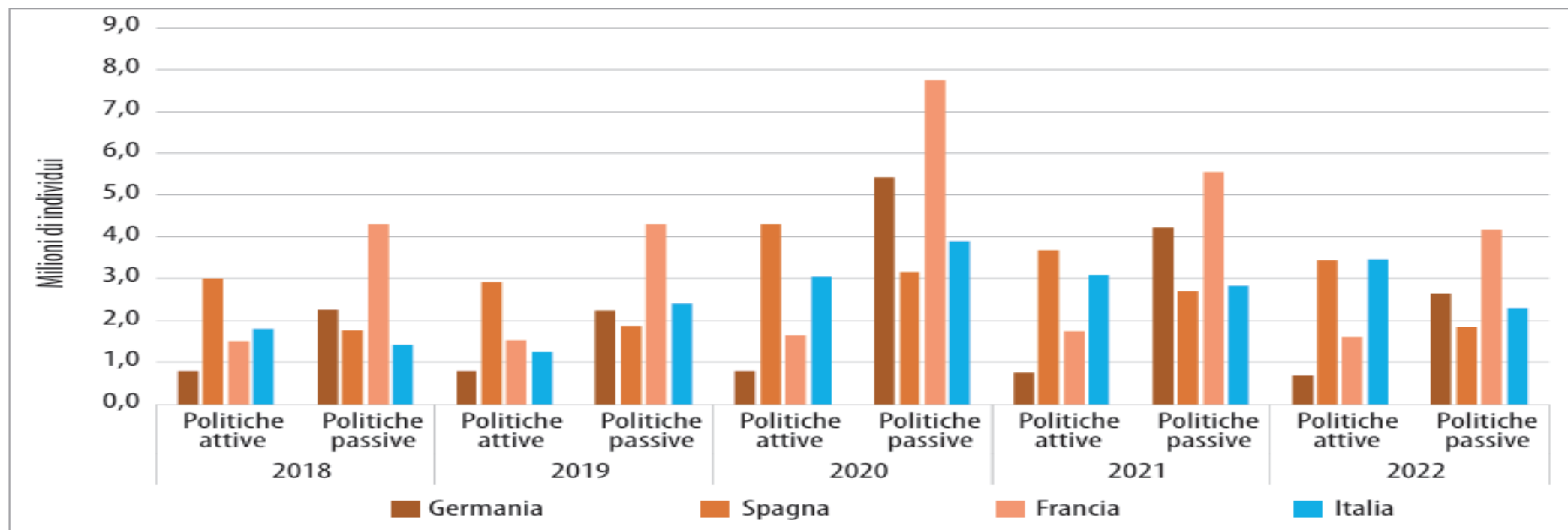
**Figura 1.15 Tasso di occupazione per classe di età (sx) e gap giovani-adulti (dx). Dati destagionalizzati. I trim. 2004 – II trim. 2024 (val. % e differenza in punti percentuali)**



Fonte: elaborazioni Inapp su dati Istat, Rilevazione continua forze di lavoro

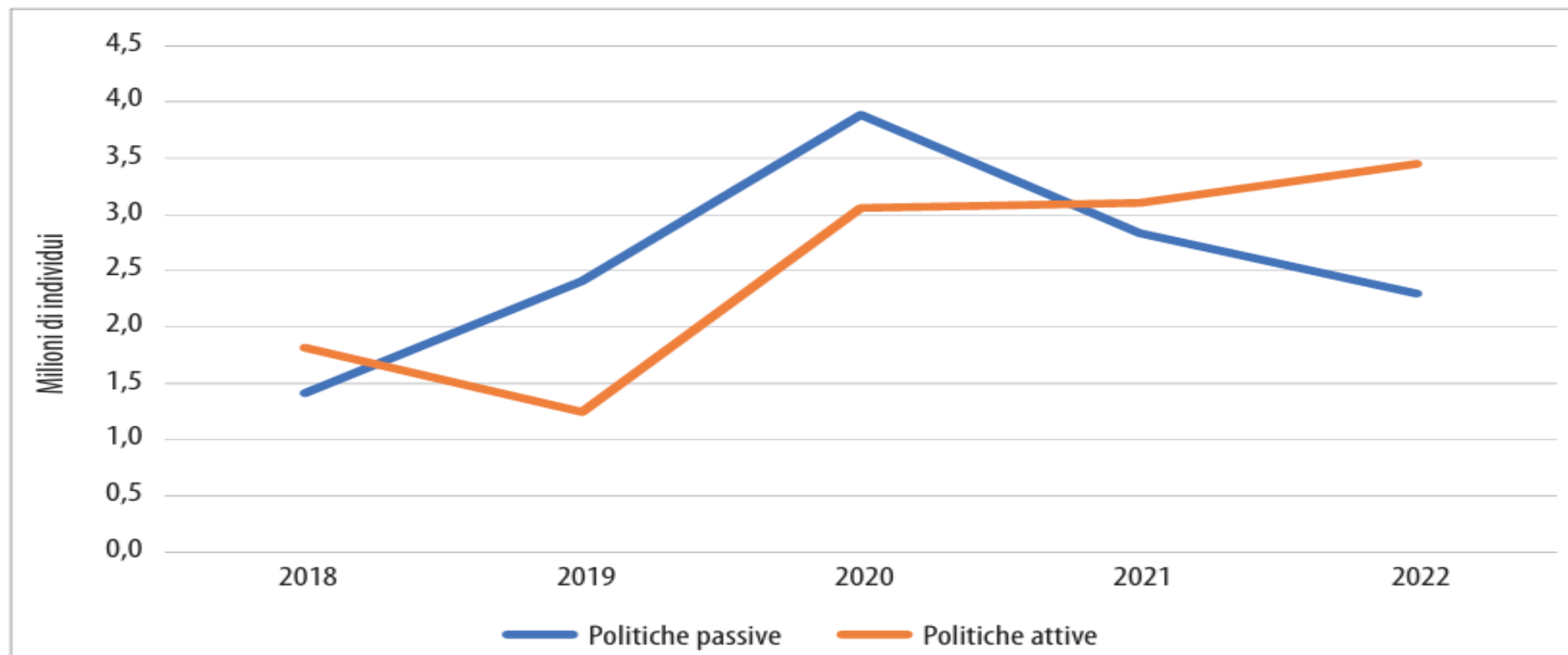
## Capitolo 2. Politiche del lavoro: programmi, condizionalità, sostegni al reddito

**Figura 2.1** Partecipanti coinvolti in misure di politiche attive e beneficiari di politiche passive in quattro Paesi europei. Anni 2018-2022 (v.a.)



Fonte: elaborazioni Inapp su dataset Labour Market Policy (LMP) della European Commission - Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL)

**Figura 2.2 Partecipanti coinvolti in misure di politiche attive e beneficiari di politiche passive in Italia. Anni 2018-2022 (v.a.)**



Fonte: elaborazioni Inapp su dataset Labour Market Policy (LMP) della European Commission - Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL)

## Programma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL)

**Tabella 2.1 Individui presi in carico per tipologia di percorso (v.a. e val.%)**

<b>Percorso</b>	<b>v.a.</b>	<b>%</b>
1. Reinserimento lavorativo	1.290.835	50,2
2. Upskilling	660.450	25,7
3. Reskilling	527.141	20,5
4. Lavoro e inclusione	90.492	3,5
5. Ricollocazione collettiva	1.969	0,1
<b>Totale</b>	<b>2.570.887</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS, Sistema informativo unitario (dati al 30/06/2024)

**Tabella 2.2 Individui presi in carico che hanno avviato almeno una politica per tipologia di LEP e percorso (v.a. e val.%)**

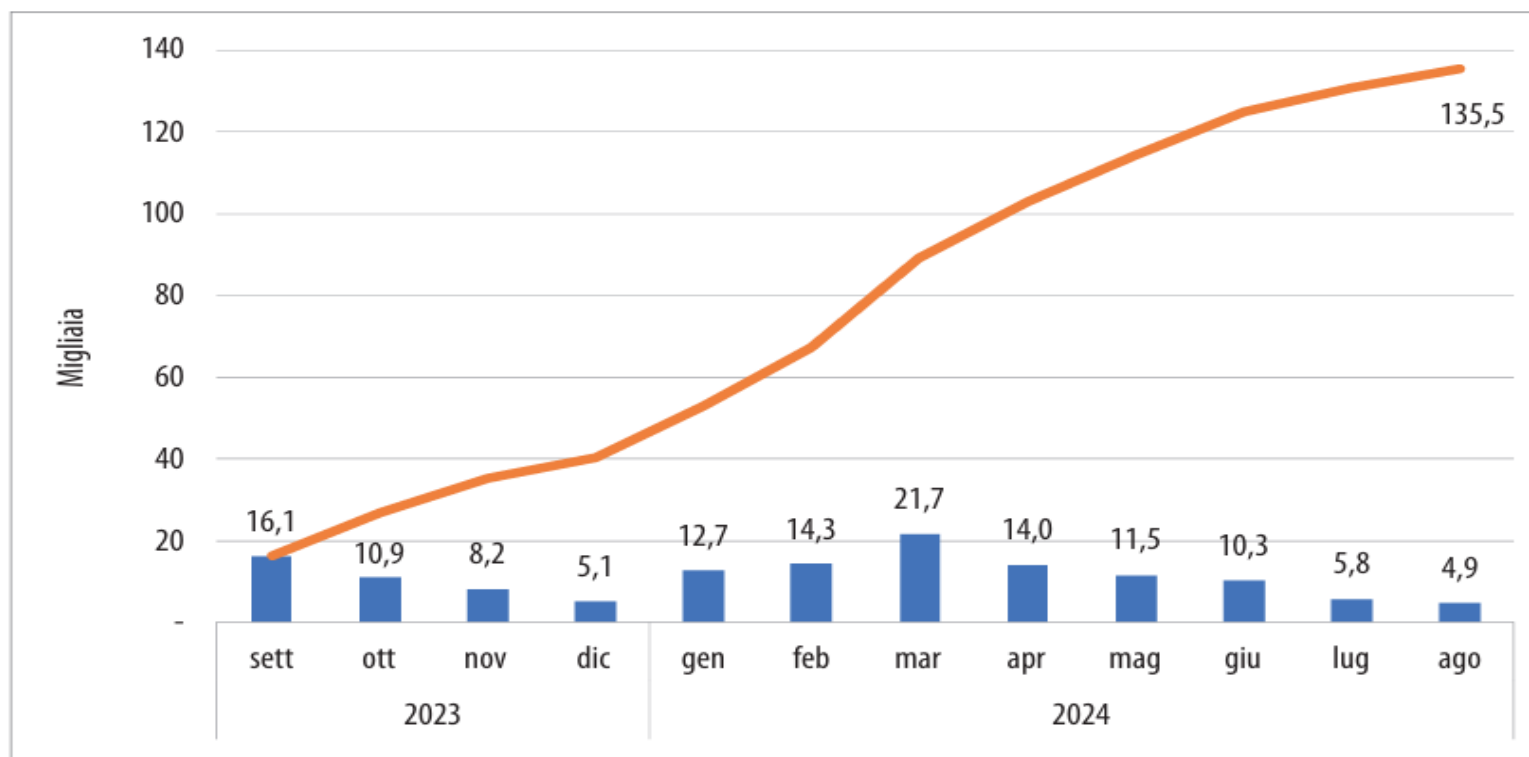
LEP		Percorsi					Totale	
		1	2	3	4	5	v.a.	%
LEP E	Orientamento specialistico	76,7	78,2	83,1	87,8	95,1	1.048.922	78,9
LEP F1	Accompagnamento al lavoro	60,9	45,6	26,4	45,8	48,5	650.491	48,9
LEP F2	Attivazione tirocinio	9,4	11,4	10,1	19,7	0,3	139.488	10,5
LEP H	Avviamento a formazione	4,8	31,6	30,8	35,9	37,9	250.459	18,8
LEP J	Conciliazione vita e lavoro	0,1	0,1	0,1	3,0	0,0	2.531	0,2
LEP O	Supporto autoimpiego	0,8	0,4	0,3	0,2	0,1	7.236	0,5
<b>Individui con almeno una politica</b>		<b>49,1</b>	<b>56,2</b>	<b>52,6</b>	<b>51,5</b>	<b>36,2</b>	<b>1.330.052</b>	<b>51,7</b>

Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS, Sistema informativo unitario (dati al 30/06/2024)



## Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL)

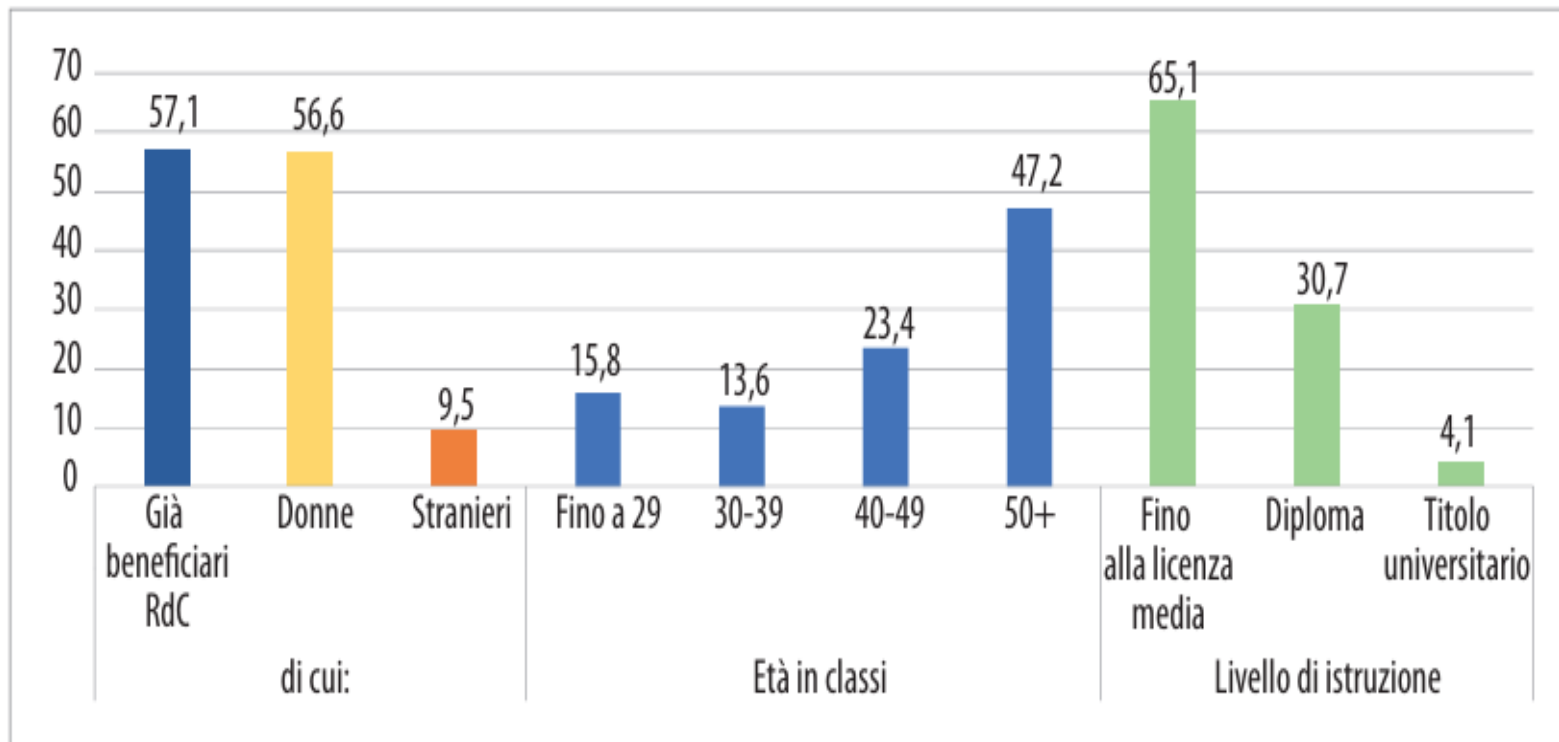
**Figura 2.21** Individui in misura al 31 agosto 2024 per mese di sottoscrizione del Patto di attivazione digitale (PAD) (v.a. e cumulati in migliaia)



All'Italia del Sud e insulare appartengono ben il 78,3% dei soggetti, **con Campania e Sicilia che da sole raccolgono il 49,6% degli individui.**

Meno rilevanti sono le quote relative al resto del territorio italiano, con le regioni settentrionali e centrali che raccolgono rispettivamente il 12,2% e il 9,5% dei soggetti in misura.

**Figura 2.22 Individui in misura al 31 agosto 2024 per caratteristiche individuali (val. %)**



Coinvolto poco più di **171 mila individui** (anno 2023-2024)

**102,5 mila** (pari al 75,6%) risultano con un **Patto di servizio personalizzato** in corso di validità

Di quest'ultimi, i reali beneficiari di SFL, vale a dire coloro che hanno percepito almeno una mensilità di beneficio economico, **si assesta a poco meno di 86 mila unità**, pari all'**83,6%** del totale degli individui presi in carico

## Capitolo 3. L'apprendimento permanente a sostegno delle transizioni tra storiche criticità e strategie innovative

Piano Nuove Competenze -Transizioni

## Alcuni numeri

**Studenti licei:** 1.363.768 (2022)

**Studenti istituti tecnici:** 902.258 (2022)

**Studenti istituti professionali:** 461.611 (2022)

**Studenti leFP:** 228.572 – di cui il 26% in Lombardia (2022)

**Studenti IFTS:** 4.336 (2022)

**Studenti ITS:** 25.842 (2023)

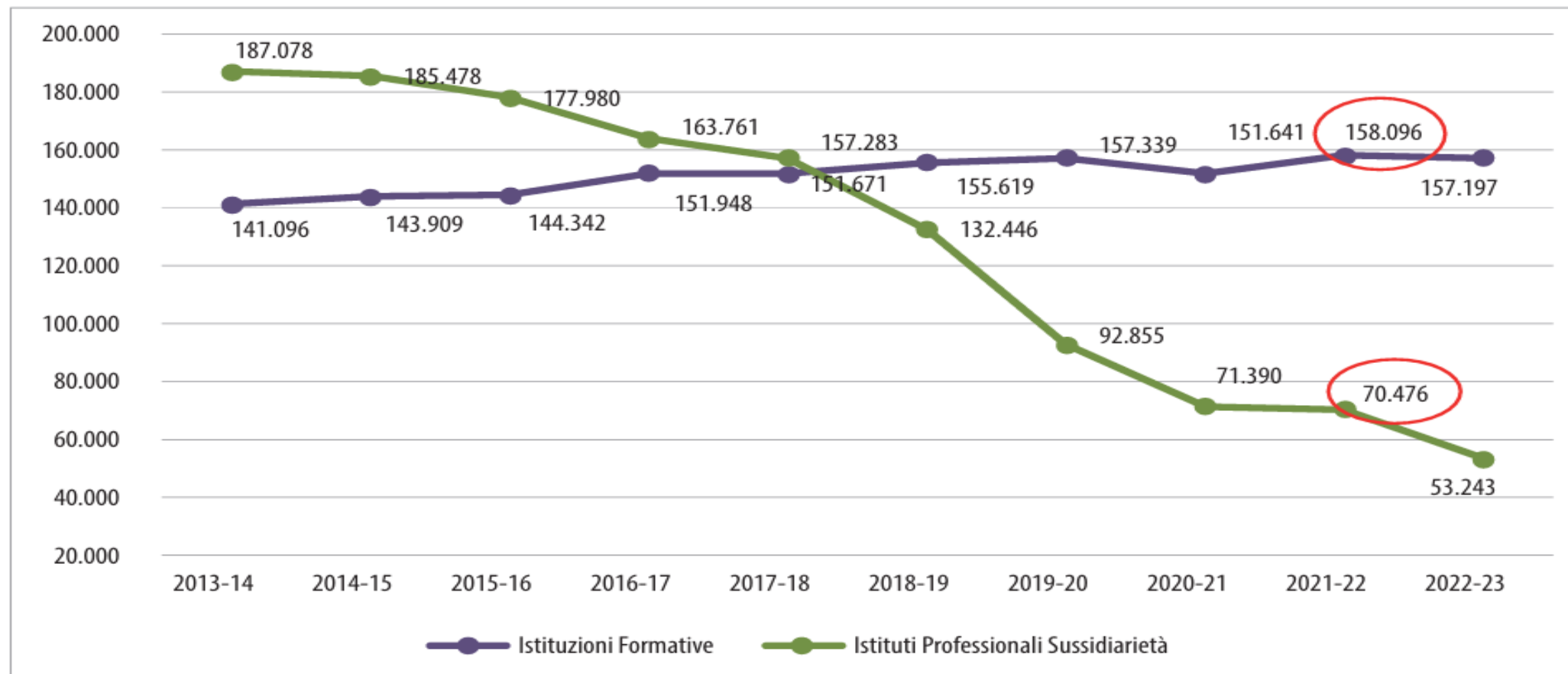
**Studenti Università:** 1.909.360 (2022)

## La nuova «**filiere formative tecnologico-professionale**»

Le principali caratteristiche

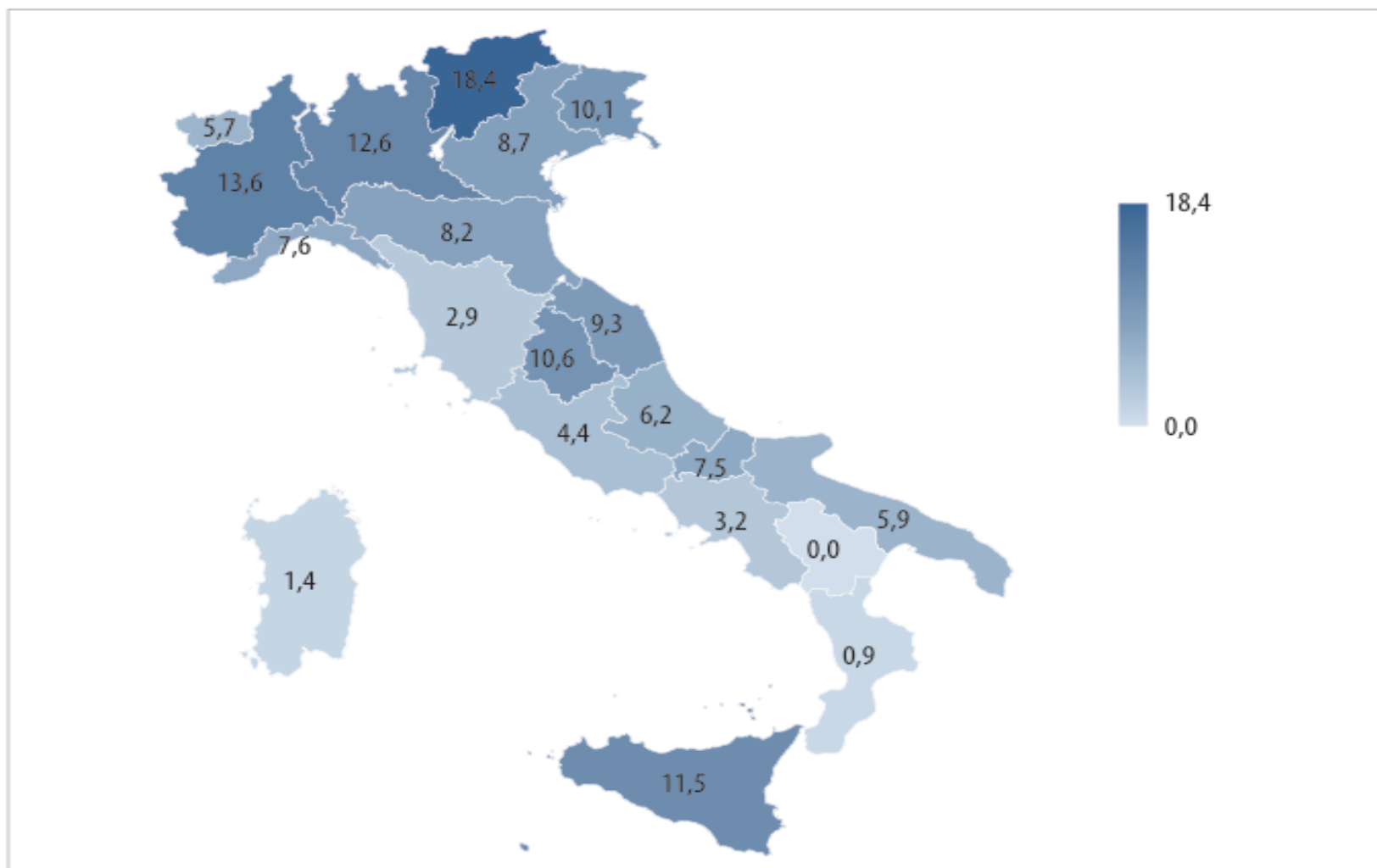
- Composta da **percorsi sperimentali quadriennali, leFP, IFTS, ITS**
- Le **regioni** aderiscono alla filiera assicurando la programmazione dei percorsi e ne disciplinano le modalità realizzative
- Nell'ambito della filiera, sono attivati **percorsi sperimentali quadriennali di LI, IT e IP.**
- Possibile stipulare **accordi** nell'ambito della filiera tra **regioni, USR e altri soggetti pubblici e privati**, per **personalizzare** (integrare e ampliare) l'offerta formativa dei percorsi sperimentali e leFP. Possono realizzarsi anche **«campus»** tra tutti i soggetti coinvolti
- Il **diploma leFP** di percorsi in filiera garantisce accesso a ITS. Possono anche sostenere l'esame di stato, senza anno integrativo.
- Viene istituita una **Struttura tecnica per la promozione della filiera formative tecnologico-professionale**
- Viene istituito un **Comitato di monitoraggio nazionale per la filiera formative tecnologico-professionale**

**Figura 3.1 Andamento della partecipazione ai quattro anni della leFP nelle due tipologie – da a.f. 2013-2014 ad a.f. 2022-2023 (v.a.)**

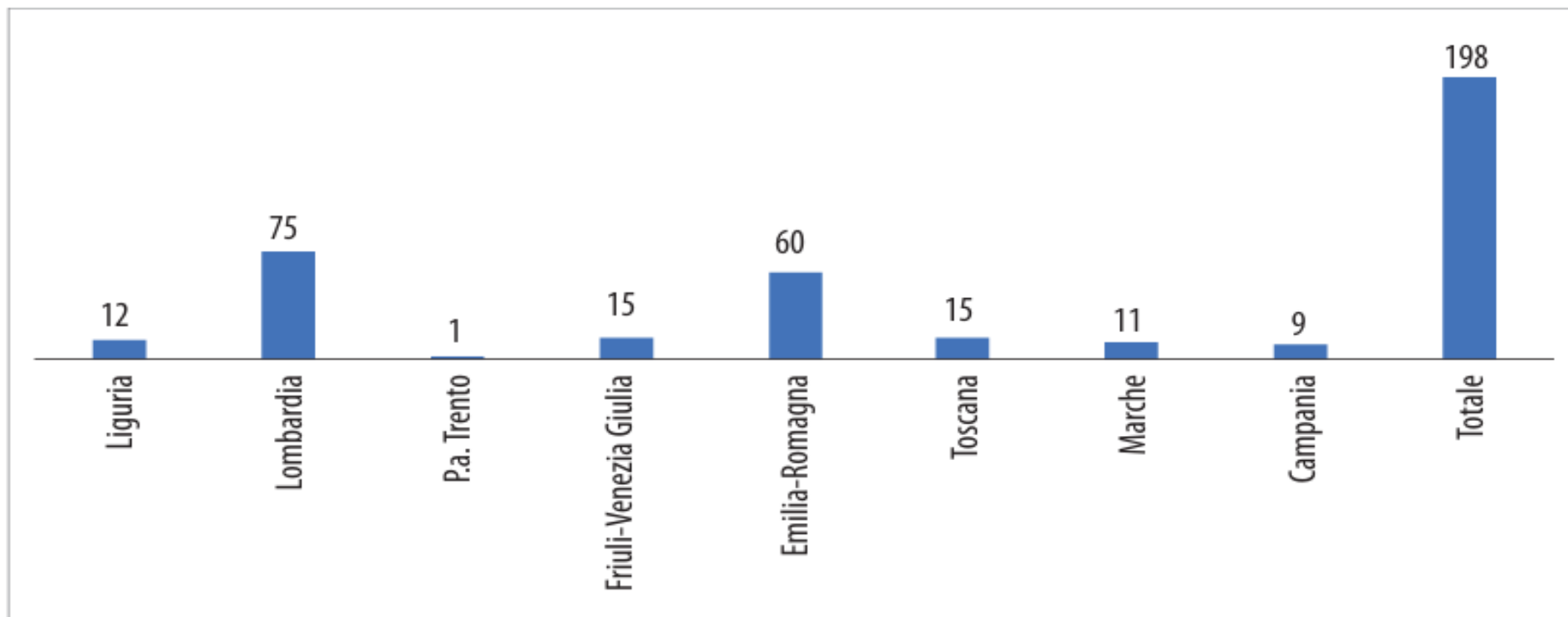


Fonte: Inapp e MLPS su dati regionali e provinciali

**Figura 3.2** Iscritti alla leFP sulla popolazione dei 14-18enni, per regione (val. %) a.f. 2021-2022



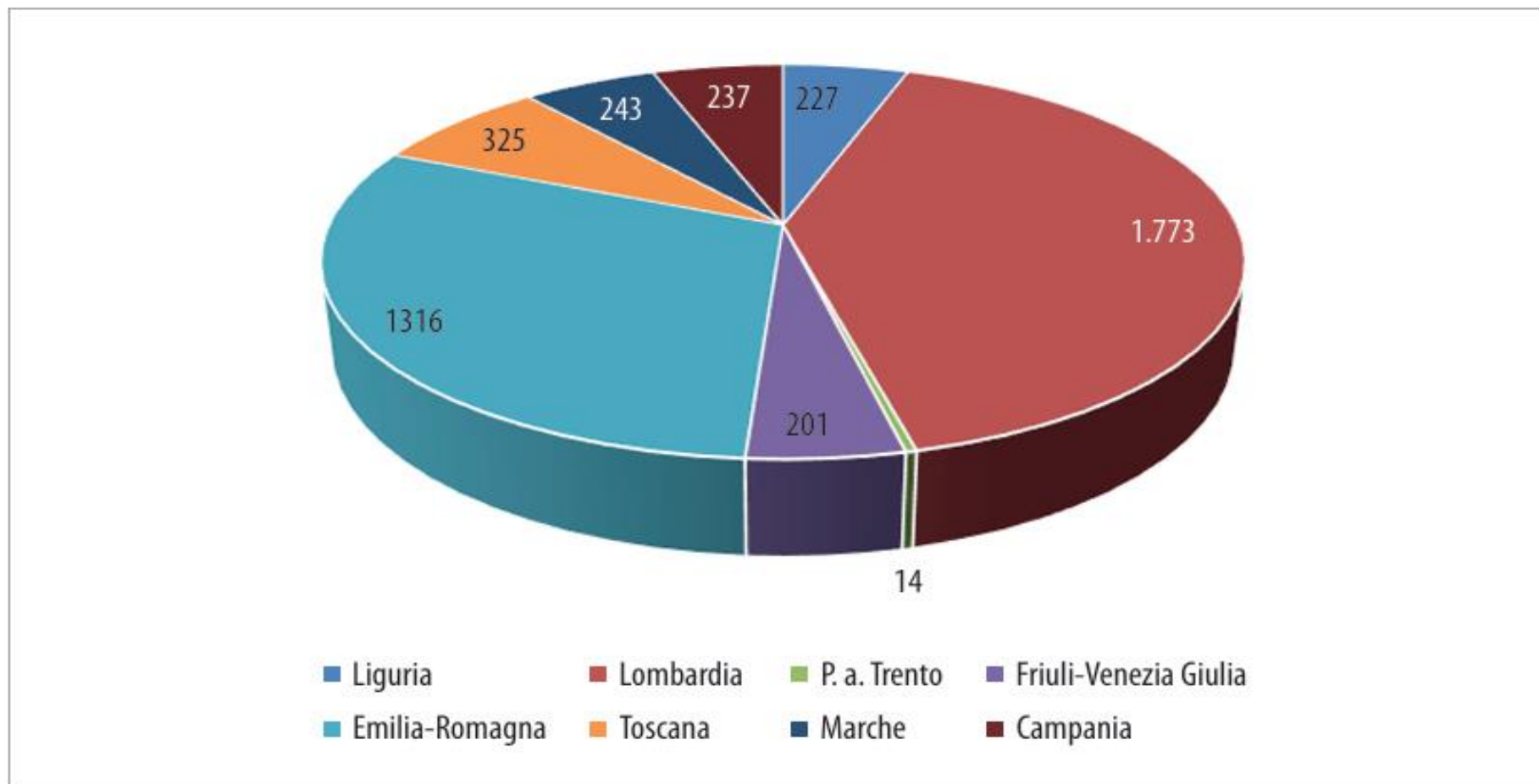
Fonte: Inapp e MLPS su dati regionali e provinciali

**Figura 3.5 Distribuzione regionale corsi IFTS. Anno 2022 (v.a.)**

Fonte: elaborazioni Inapp su dati regionali



**Figura 3.6** Iscritti per regione corsi IFTS. Anno 2022 (v.a.)



Fonte: elaborazioni Inapp su dati regionali

## I numeri ITS Academy



Panoramica sugli ITS Academy*	
ITS Academy ad oggi	147
Percorsi formativi (dati di monitoraggio 2015-2024)	1.825
Iscritti ai percorsi (dati di monitoraggio 2015-2024)	46.612
Soggetti partner ad oggi	5.252
<i>di cui Imprese</i>	2.422
<i>di cui Associazioni di imprese</i>	226

\*Dati aggiornati al 19 novembre 2024

**Tabella 3.1 Occupati in apprendistato per tipologia di contratto, ripartizione geografica, classe di età e genere: v.a., variazione e composizione (val. %) sul totale complessivo. Anni 2021-2022**

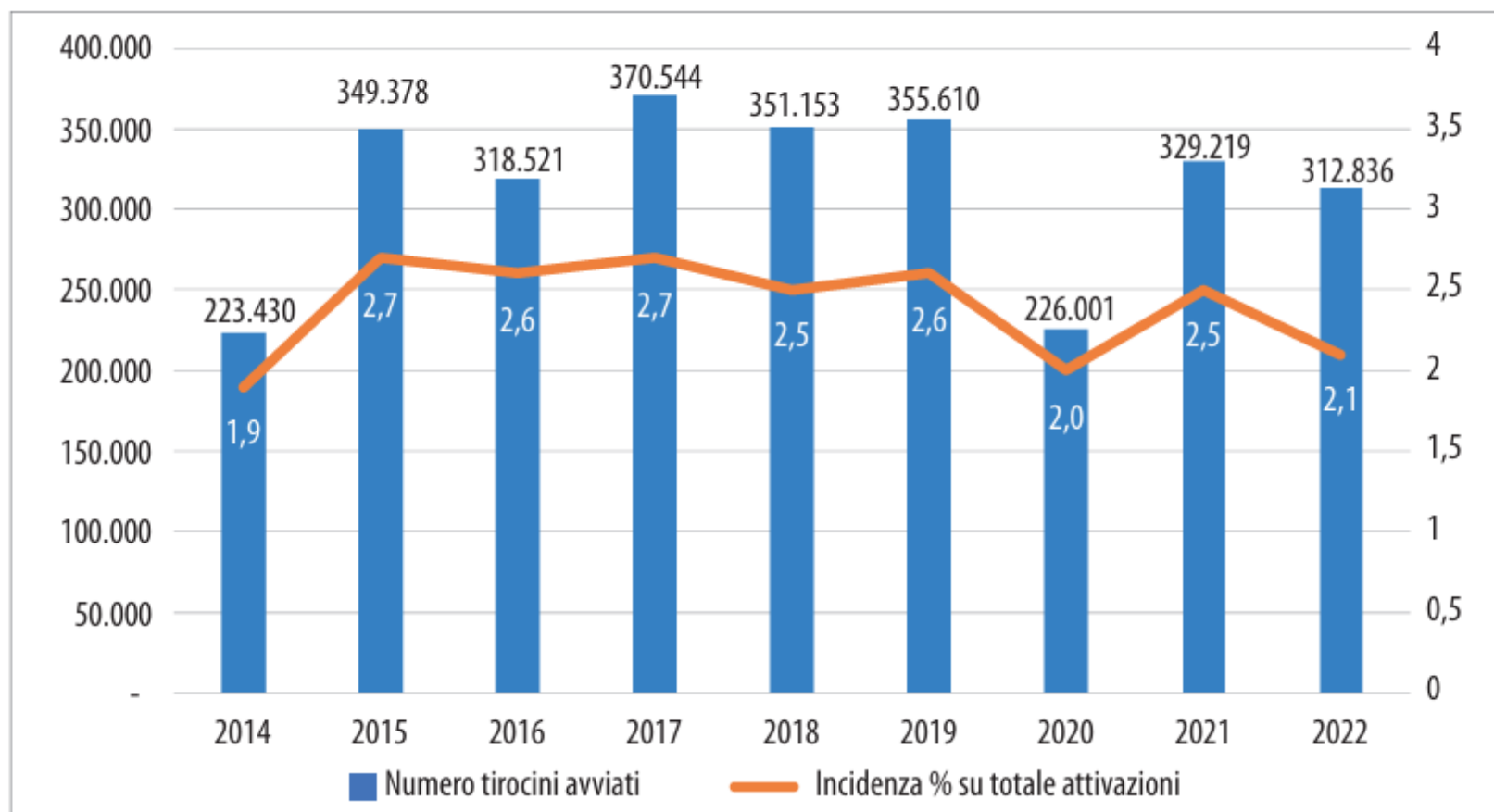
Ripartizione geografica	2021			2022*		
	Appr. prof.	Appr. I liv.	Appr. III liv.	Appr. prof.	Appr. I liv.	Appr. III liv.
Nord	301.125	7.507	902	312.951	8.666	919
<i>Nord-Ovest</i>	<i>159.897</i>	<i>2.911</i>	<i>764</i>	<i>168.409</i>	<i>3.606</i>	<i>724</i>
<i>Nord-Est</i>	<i>141.228</i>	<i>4.596</i>	<i>138</i>	<i>144.542</i>	<i>5.061</i>	<i>195</i>
Centro	127.392	899	162	135.153	994	237
Mezzogiorno	104.883	1.850	114	108.078	2.115	152
<b>Classe di età</b>						
Minori	699	2.313	10	917	2.776	11
Da 18 a 24	245.278	6.369	274	264.629	7.420	446
Da 25 a 29	220.489	1.279	752	226.376	1.272	711
30 e oltre	66.935	296	142	64.260	307	140
<b>Genere</b>						
Maschi	318.594	7.329	796	331.757	8.408	917
Femmine	214.807	2.927	382	224.424	3.367	390
<b>Totale</b>	<b>533.401</b>	<b>10.256</b>	<b>1.178</b>	<b>556.181</b>	<b>11.775</b>	<b>1.307</b>
<b>Var.% 2021-22</b>				<b>4,3</b>	<b>14,8</b>	<b>11,0</b>
<b>Composiz.%</b>	<b>97,9</b>	<b>1,9</b>	<b>0,2</b>	<b>97,7</b>	<b>2,1</b>	<b>0,2</b>

Nota: \* dati provvisori.

Fonte: Inps - Archivi delle denunce retributive mensili (UniEmens)

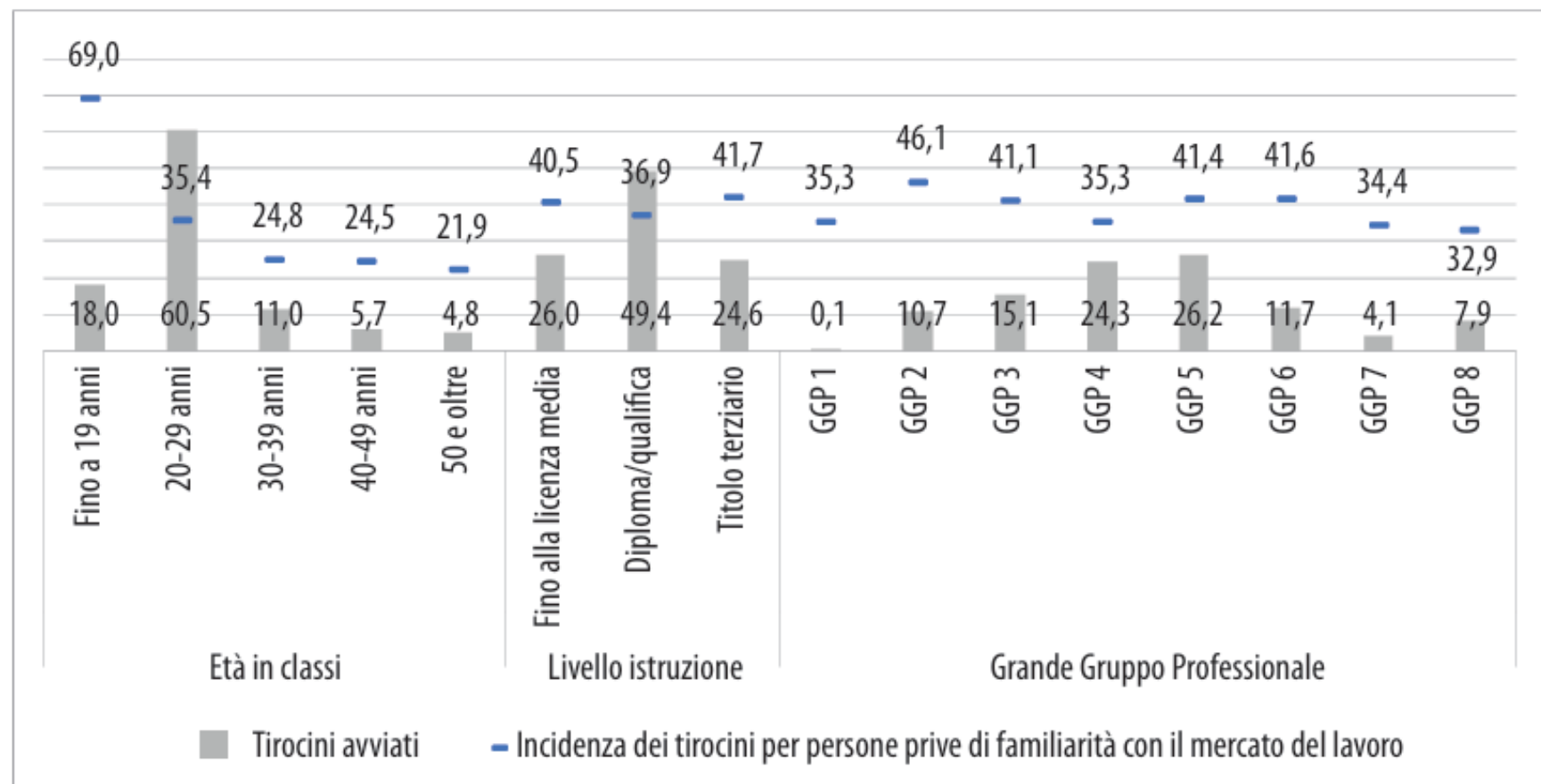
«Il fattore strategico di successo è rinvenibile nella **credibilità del sistema di qualificazioni rilasciate nell'ambito dell'istruzione e formazione**: laddove le **qualificazioni professionali hanno un alto valore d'uso nel mercato del lavoro**, l'apprendistato diventa uno **strumento attrattivo** e quindi utilizzabile per il reinserimento nel lavoro, per l'acquisizione di un'occupazione più adeguata o di un inquadramento più elevato, tanto per i disoccupati che per i soggetti già occupati»

**Figura 2.5 Andamento dei tirocini e incidenza sul totale delle attivazioni (v.a. e val.%)**



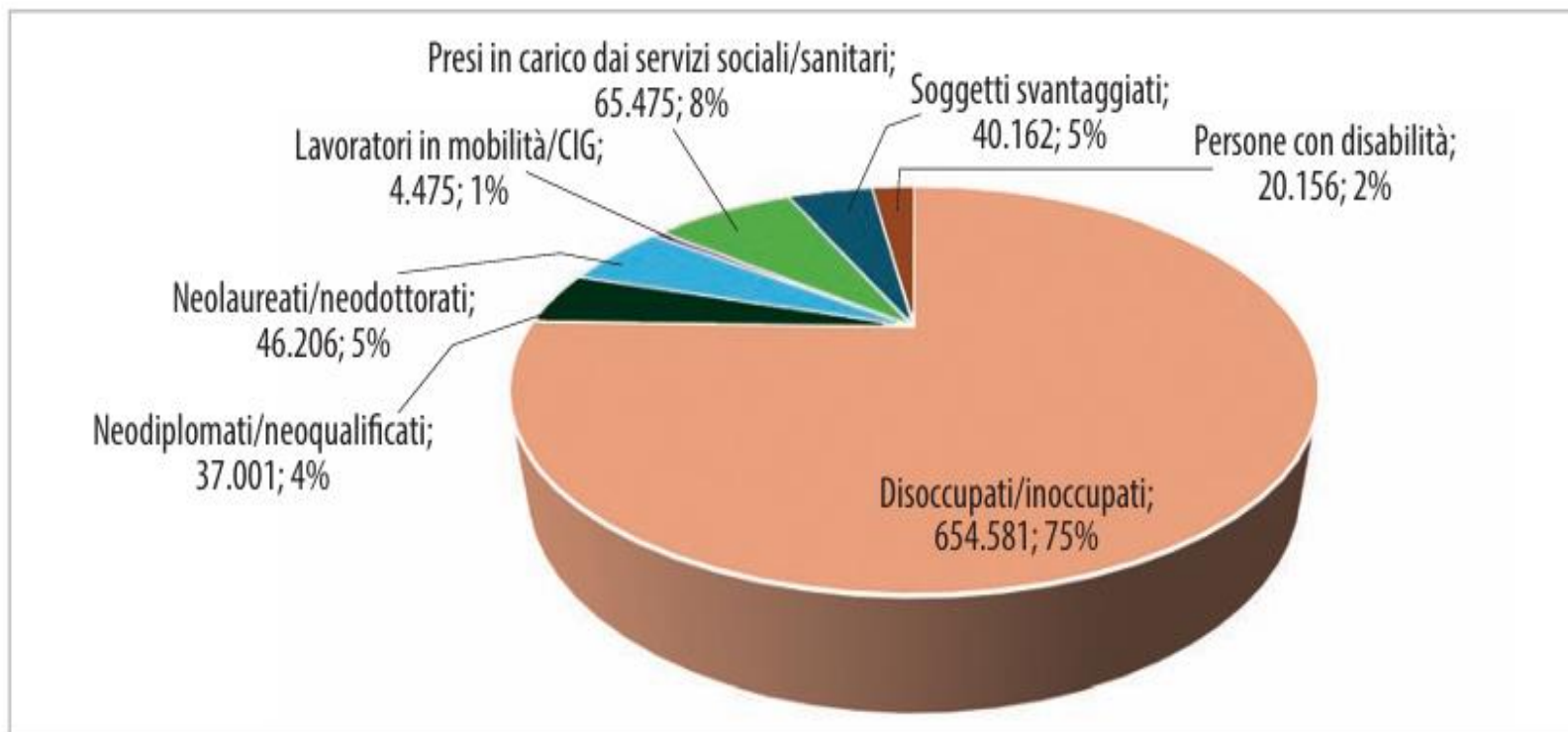
Fonte: elaborazioni Inapp su dati MLPS, Sistema informativo unitario

**Figura 2.6 Incidenza dei tirocini rivolti a soggetti privi di familiarità con il mercato del lavoro per caratteristiche anagrafiche dei tirocinanti e Grandi gruppi professionali**

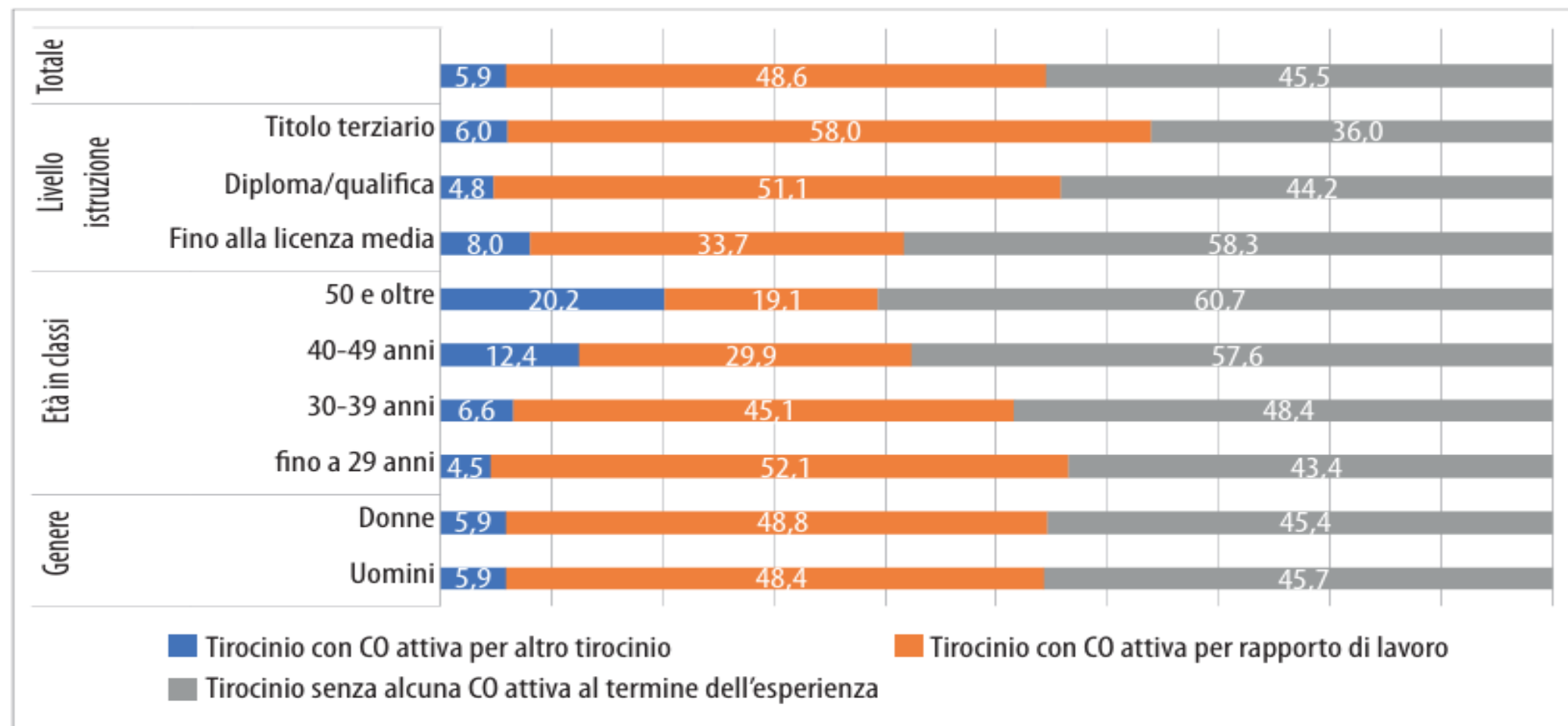


privi di familiarità con il mercato del lavoro = nessuna COB nei 5 anni precedenti

**Figura 3.7 Tirocini extracurricolari avviati per categoria di tirocinante. Anni 2020-2022 (v.a. e val. %)**



«Tra i soggetti promotori, la **scarsa rappresentanza di università (3,2%) e istituzioni scolastiche (0,7%)**, ovvero degli istituti naturalmente deputati alla promozione dei tirocini per neodiplomati e neolaureati, comprova l'esiguo utilizzo del tirocinio extracurricolare quale misura di formazione»

**Figura 2.8 Esiti a un mese dalla conclusione del tirocinio. Anno 2021 (val.%)**


**5 cluster: Middle effective 20,4%, Hybrid Effective 16,9%, high effective 30,5%, Faulty 17,4%, low effective 14,8%.**

1) I **tirocini molto efficaci** (*high effective*), caratterizzano per una **durata adeguata** (il 56% si è svolto fra i 3-6 mesi), un **periodo breve di non occupazione** (il 90% entro un mese dal termine del tirocinio ottiene un contratto) e un'elevata e qualificata capacità formativa, riscontrabile sia in relazione alla **coerenza fra le qualifiche professionali** (durante il tirocinio e all'attivazione del contratto di lavoro), sia riguardo al livello di qualifiche (medio-alte); inoltre, il 65% degli individui osservati in tale cluster **transita nella stessa impresa presso la quale è stato formato**

2) I **tirocini a media efficacia** (*middle effective*), che si distinguono rispetto ai primi per la **durata (il 27% meno di tre mesi e il 30,7% più di sei)**, per le **professioni coinvolte**, che afferiscono soprattutto a quelle qualificate del **commercio e agli operai/artigiani**, e per il fatto che **meno della metà (49%) transita nell'impresa ospitante** (ibidem); rispetto al periodo di non occupazione, come quelli ad alta efficacia, il **90% ottiene un contratto entro un mese dal termine del tirocinio**.

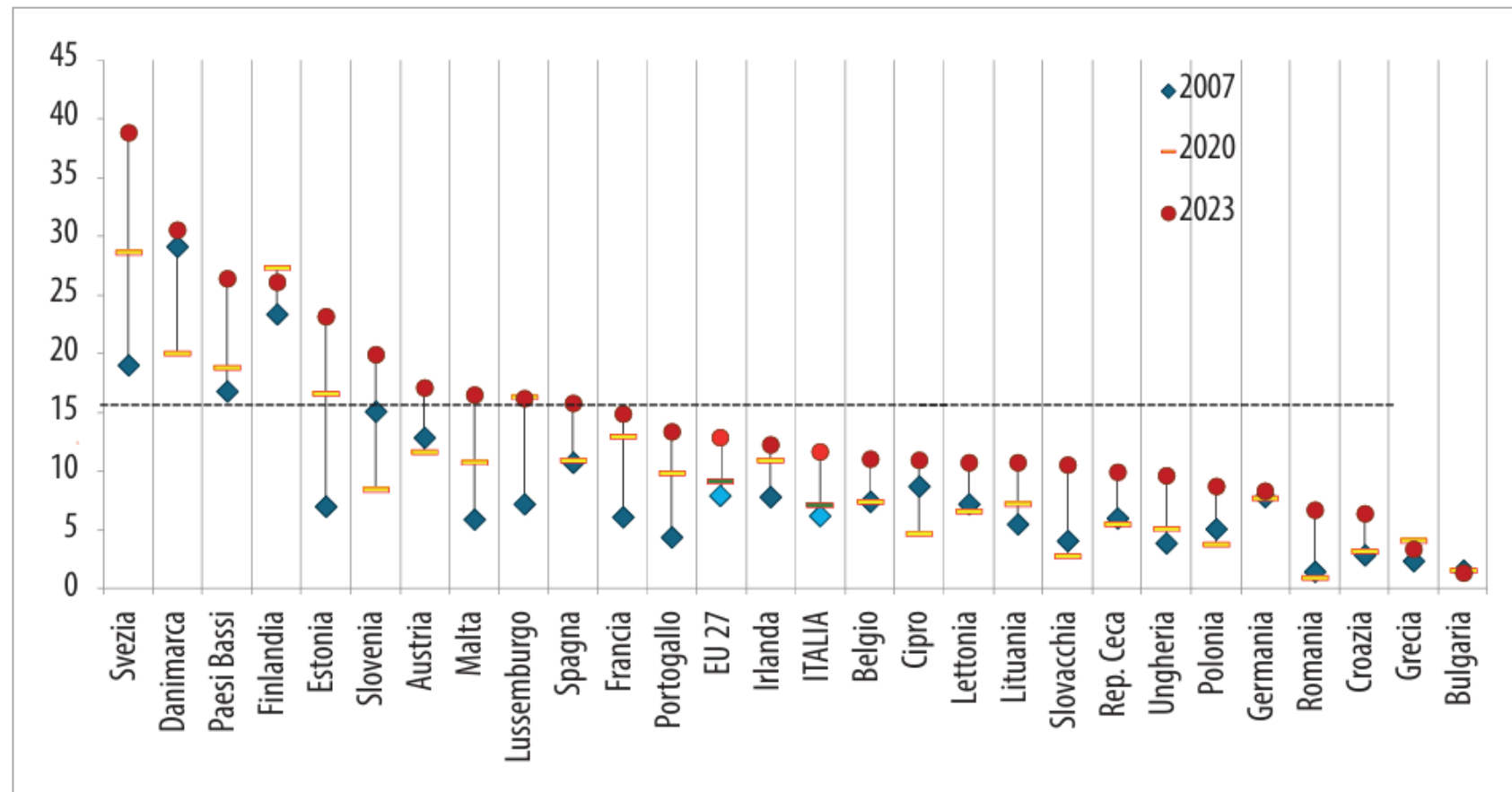


3) I **tirocini ad efficacia ibrida** (*hybrid effective*, 16,9%) si qualificano, per una **durata appropriata**, una **fase di non occupazione lunga** (il 38% ha avuto un contratto post tirocinio dopo un anno dall'esperienza) e per una capacità formativa controversa, le **qualifiche sono infatti coerenti** (fra tirocinio e contratto) e medio-alte, ma è **basso l'inserimento nella stessa impresa** (19%).

4) **tirocini difettosi** (*faulty*, 17,4%), quelli in cui si può sottolineare un difettoso utilizzo dello strumento, per la **breve durata dell'esperienza** (oltre un terzo è terminato entro i tre mesi) e un lungo inserimento lavorativo, **il 77% ha atteso oltre un anno per avere un contratto post tirocinio**, per cui è difficile associare esperienza formativa e transizione in occupazione, non è forse un caso che le **qualifiche siano più basse** rispetto a quelle del periodo formativo. Inoltre, questi tirocini si distinguono per **l'elevata quota di casi in cui non si è transitati nell'occupazione** (67,6%).

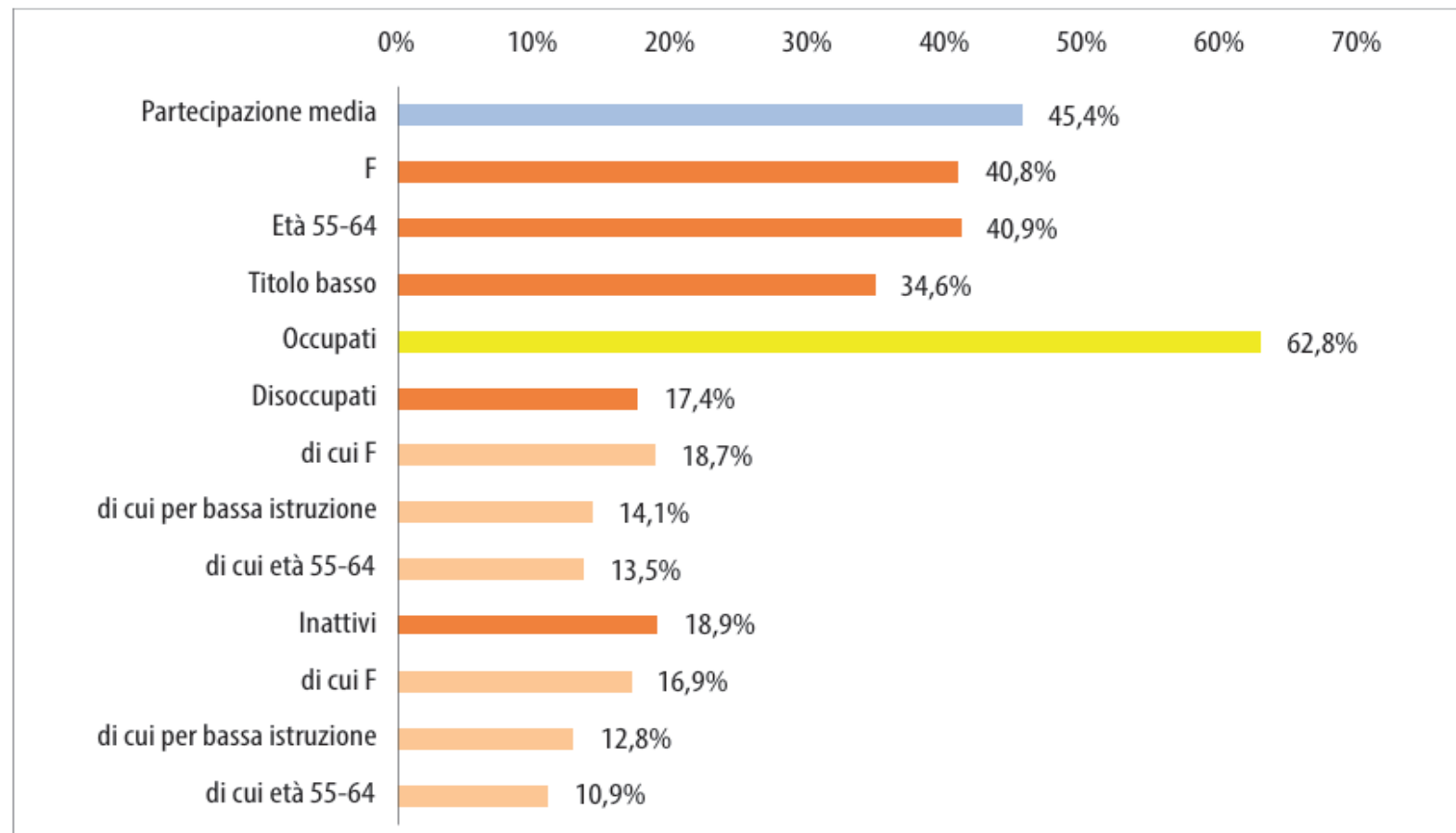
5) **tirocini con bassa efficacia** (*low effective*, 14,8%), da preferire rispetto ai *faulty*, si distinguono per la **durata medio-breve dell'esperienza** (il 67% dura meno di tre mesi), un **breve periodo di non occupazione**, con un inserimento tuttavia nelle **professioni non qualificate** (52,3%), e solo nel **37,5% dei casi nell'impresa ospitante**.

**Figura 3.8** Individui 25-64 anni che hanno partecipato, nelle quattro settimane precedenti l'intervista, ad attività di istruzione e formazione in Europa. Anni 2007, 2020, 2023 (val. %)



«Segnali incoraggianti emergono dall'analisi della partecipazione formativa: **nel 2023, l'11,6% della popolazione in età lavorativa compresa tra i 25 e i 64 anni ha partecipato ad attività di istruzione e formazione**, con una crescita di due punti percentuali rispetto all'anno precedente»

**Figura 3.9 Partecipazione ad attività di apprendimento non-formale di adulti 18-64 anni, per genere, età avanzata, livello di istruzione basso e stato occupazionale. Anno 2022 (in % delle persone 18-64 anni, ultimi 12 mesi)**



«Solo il **18,7%** dei disoccupati in Italia partecipa ad attività di formazione non formale, contro una media europea del 26%, e decisamente più elevata in Paesi come la Germania (31,1%), la Francia (42,9%) o la Spagna (31,5%)»

**Fondo Nuove Competenze.** Alla data del 31 maggio 2024 risultavano conclusi 2.291 Piani, presentati da 2.867 aziende, che hanno visto coinvolti 125.509 lavoratori, per un totale di 12.764.400 ore di formazione. La media di durata della formazione per lavoratore è di circa 101,7 ore

I lavoratori che hanno già concluso la propria esperienza formativa nell'ambito del secondo Avviso del Fondo nuove competenze sono per il **59,5% uomini; le fasce di età più rappresentate sono le due centrali**, dei trenta-trentanovenni (26,3%) e dei quaranta-quarantanovenni (28,8%); **il livello d'istruzione è medio-alto** (nel 69,4% del totale dei casi), con il 49% dei lavoratori che hanno conseguito almeno il diploma di scuola media superiore; la platea dei formati è **costituita per più della metà (52%) da operai**, tra generici (26,1%) e qualificati (25,9%), seguiti da una buona rappresentanza di **impiegati amministrativi e tecnici (40%)**. Le imprese coinvolte nella realizzazione dei Piani formativi già conclusi, distribuite su quasi tutti i settori economici, **sono in maggioranza di piccole dimensioni**, con un numero di dipendenti compreso tra 10 e 49 (43,2%); le microimprese rappresentano il 27,7% del totale.

Nell'ultimo arco di tempo preso in considerazione, il periodo che va dal 1° novembre 2022 al 31 dicembre 2023, i **Fondi interprofessionali** hanno emanato 83 Avvisi per un totale di spesa prevista di **620,196 milioni di euro**. Sulla base della normativa vigente nel periodo considerato **12 Avvisi fanno riferimento in qualche misura al Fondo nuove competenze** (con Avvisi integralmente dedicati o con specifiche linee di finanziamento in Avvisi più ampi) e almeno **16 sono riferibili a misure di politiche attive del lavoro**; tra questi, 12 in modo diretto sono rivolti a lavoratori destinatari di interventi e misure di tutela del reddito secondo quanto previsto dalla legge di Bilancio 2022.

## Considerazioni di sintesi

- I **due termini che compongono il titolo del Rapporto** sono, nonostante gli atti di indirizzo comunitario e nazionale e i processi di riforma in atto, **ancora separati e con scarsi collegamenti tra loro**
- Lo si evince, ad esempio, dallo **scarso coinvolgimento dei sistemi formativi nella promozione degli apprendistati**, dei **tirocini**, e nell'ambito delle **politiche attive**
- Emerge una **governance** ancora **complessa**, con **sovrapposizioni di competenze** (e percorsi), come bene emerge dalla **sperimentazione 4+2**
- **leFP e IFTS ancora troppo disomogenei** a livello territoriale, con **forti disparità**
- **I dati sui tirocini extracurricolari sono particolarmente preoccupanti**, considerato che quasi la metà hanno uno scarso o nullo valore formativo
- **L'apprendistato** per gli adulti promosso dal rapporto è una linea di riforma apprezzabile, che va accompagnata però da un'attenta valorizzazione della componente formativa

## Considerazioni di sintesi

- La **formazione per gli adulti** è ancora poco diffusa, soprattutto nelle imprese di più piccole dimensioni e per i soggetti al di fuori del mercato del lavoro
- **Anche in questo caso, manca un (vero) raccordo con i sistemi formativi**

Gr**A**zie.

[www.adapt.it](http://www.adapt.it)

[www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)

[www.adaptuniversitypress.it](http://www.adaptuniversitypress.it)

 [@adaptland](https://twitter.com/adaptland)