

MATTEO COLOMBO

Its, non più e non solo semplici “fabbriche di occupazione”

1. *Conoscere gli Its: a proposito di una recente iniziativa formativa e informativa della Fim Cisl*

È degno di nota segnalare – in un panorama nazionale di estesa retorica sull’occupazione giovanile, ma di scarso interesse pratico verso la difficile realtà delle transizioni scuola lavoro¹ – il recente interesse della Fim Cisl verso gli Istituti tecnici superiori (Its), definiti dallo stesso sindacato alla stregua di «fabbriche di occupazione»². Sino ad oggi, infatti, il tema dell’integrazione e del raccordo tra scuola e lavoro è stato dominato dalla rappresentanza d’impresa, in particolare da Federmeccanica, con iniziative volte a valorizzare il metodo dell’alternanza formativa, partendo dall’apprendistato duale³ sino appunto ad arrivare a quei percorsi scolastici e formativi progettati ed erogati in stretta collaborazione con il sistema produttivo locale⁴. Più di una diffidenza è stata per contro manifestata da altre istituzioni, a partire dal sindacato, verso questi percorsi anche in ragione di un loro degrado, al punto di trasformare teoriche opportunità di crescita di competenze e professionalità in diffuse forme di sfruttamento dell’occupazione giovanile, come indica l’abuso dei tirocini extracurricolari e la scarsa pregnanza formativa del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. Una diffidenza non di superficie ma radicata nella storia del sindacalismo, non solo italiano⁵, sin dai tempi della prima rivoluzione industriale, quando la commistione tra formazione e lavoro è stata vista come una potenziale minaccia nei confronti della protezione dei lavoratori adulti: formare un giovane affinché acquisisse le competenze utili allo svolgimento di un de-

terminato mestiere poteva determinare l'emergere di forme di concorrenza tra gli stessi lavoratori. La prima rappresentanza del lavoro sembra piuttosto tutta concentrata nella tutela del lavoratore "standard", adulto e già formato, affidando – ove possibile – allo Stato e ad altri corpi esterni alla realtà produttiva il compito di occuparsi della formazione dei giovani⁶.

Proprio per queste ragioni l'interesse della Fim Cisl verso il fenomeno degli Istituti tecnici superiori, per come manifestato e per come potrebbe raccordarsi con il rinnovo del contratto collettivo nazionale della meccanica in punto di sistema di inquadramento e valore della formazione in azienda, ci pare andare ben oltre il singolo istituto e aprire una significativa stagione di ripensamento dello stesso ruolo della rappresentanza all'interno delle dinamiche di costruzione, regolazione e controllo dei mercati del lavoro, grazie ad una rinnovata centralità delle competenze e delle professionalità dei lavoratori.

Ciò in linea con gli sviluppi dei processi economici e produttivi, noti come IV rivoluzione industriale, che, nel prospettare analogie e similitudini con alcune modalità di utilizzo del lavoro proprie della società preindustriale dentro previsti ecosistemi territoriali del lavoro⁷, potrebbero favorire anche una riscoperta dell'apprendistato e più in generale del valore della commistione tra formazione e lavoro⁸, determinate anche dall'apertura di nuove sfide in capo alla stessa rappresentanza, chiamata a ripensare strumenti, metodi e finalità con cui approcciare il tema dell'integrazione (continua) tra apprendimento e processi produttivi.

È la storia dell'alternanza formativa, ben visibile nell'apprendistato diffuso nell'Europa preindustriale⁹, che richiama la centralità della rappresentanza quale attore cruciale per la costruzione e la regolazione dei mestieri, a partire dalla strutturazione di percorsi di lavoro e formazione destinati ai più giovani. In quest'epoca, le gilde¹⁰ si occupavano della regolazione della concorrenza attraverso una molteplicità di strumenti, tra i quali un ruolo centrale era ricoperto dall'apprendistato. Grazie a questo percorso, il giovane non acquisiva solo quelle che oggi posso essere definite come competenze "tecniche", ma si formava come persona, acquisendo un'identità sociale basata sul mestiere svolto¹¹. Le stesse tappe che scandivano il percorso del giovane apprendista, che al termine di un primo periodo di formazione di durata variabile¹², diventava un *journeyman* e poi un maestro, erano strutturate in modo tale da garantire un progressivo ingresso all'interno della società del tempo, nella quale la rappresentanza non aveva un ruolo esclusivamente economico, ma anche e soprattutto sociale e culturale.

L'apprendistato non era quindi mai inteso come un mero "strumento di formazione": esso assolveva a compiti ben più ampi e complessi, che si

intrecciavano con il senso stesso della rappresentanza e con il suo operato. Basti pensare, per meglio comprendere il passaggio dal periodo preindustriale a quello successivo, alle connessioni tra apprendistato ed innovazione esaltate dallo stesso sistema corporativo¹³.

Il periodo preindustriale era caratterizzato da scarsi investimenti in capitale fisso e dall'assoluta centralità del capitale umano: nei processi di costruzione del valore, l'apporto del lavoratore e delle sue competenze era (comparativamente) ben più determinante delle tecnologie utilizzate¹⁴. Questa evidenza già suggerisce il valore dello stesso apprendistato: data anche la continua instabilità (economica e sociale) dei mercati, contraddistinti da un alto grado di mutevolezza e di complessità, regolare la trasmissione delle conoscenze tra generazioni e tra luoghi diversi rappresentava un obiettivo fondamentale per la stessa tenuta sociale e per lo sviluppo economico. Le gilde avevano quindi un compito cruciale nella costruzione di un sistema senza il quale il valore dello stesso apprendistato non avrebbe potuto affermarsi: esse erano infatti le istituzioni chiamate a realizzare un'infrastruttura utile al riconoscimento delle competenze ottenute, organizzandole attorno all'idea (e all'ideale) del mestiere. Formazione e lavoro non potevano essere concepiti come separati perché erano intrinsecamente uniti all'interno di un percorso fatto di continuo apprendimento, di scambio di conoscenze, di lavoro comune, che avevano come punto focale e di sintesi l'occupazione svolta e il suo valore nella società del tempo. La rappresentanza garantiva anche la stabilità di questo sistema, fissandone le regole ed intervenendo ove necessario, in questo supportata anche dalle stesse istituzioni pubbliche. Questo lo si vede ancora meglio concentrandosi sul legame tra rappresentanza e innovazione: nel periodo preindustriale era la possibilità di disporre di lavoratori dotati delle competenze adeguate che poteva poi permettere l'innescarsi di processi di innovazione continua. Le gilde favorivano questa mobilità almeno in due modi: sia prevedendo periodi intermedi, prima della maestranza, durante i quali l'apprendista viaggiava e lavorava presso altri maestri, “rubando con gli occhi”¹⁵ i segreti del mestiere, ma anche garantendo patenti e licenze ad artigiani provenienti da altri territori ai quali venivano riconosciute condizioni economiche particolarmente favorevoli per stabilirsi nel territorio urbano nel quale aveva sede la gilda, in cambio però dell'assunzione di giovani in apprendistato a cui trasmettere le proprie conoscenze¹⁶. La diffusione dell'innovazione a livello locale e territoriale avveniva in primo luogo attraverso la formazione dei giovani, i quali poi disponevano delle competenze abilitanti l'introduzione di nuove tecnologie.

Con il periodo industriale questo legame tra formazione, lavoro e innovazione si spezza e la “nuova” rappresentanza si caratterizza per i suoi

scontri con le controparti sia per limitare il numero degli apprendisti, sia per contrastare l'introduzione di innovazioni tecnologiche¹⁷. Ma ciò che accade, ben prima del sorgere delle prime grandi fabbriche, è la diffusione di un apprendistato "senza rappresentanza", finalizzato al solo inserimento o reinserimento sociale dei giovani attraverso un'esperienza di lavoro, ed esclusivamente governato dall'attore pubblico¹⁸. È questo l'apprendistato, caratterizzato dallo scarso valore formativo e dall'inserimento di giovani – o giovanissimi – lavoratori all'interno di cicli di produzione sempre più ripetitivi e organizzati in contesti dedicati, fuori da quella dimensione urbana che aveva caratterizzato anche lo stesso orizzonte della rappresentanza, a fungere da modello per il nuovo apprendistato che si afferma poi con la rivoluzione industriale e che viene contestato dal nascente sindacato.

Determinante fu quindi il declino della rappresentanza dell'epoca¹⁹, attore economico e sociale centrale nella regolazione dei mercati attraverso la formazione dei giovani e la circolazione dell'innovazione, il cui lascito non venne raccolto dalle nuove istituzioni sorte in età moderna, se non frammentandone i ruoli e i compiti tra Stato, nuove parti sociali, ed altri enti pubblici e privati.

La breve e necessariamente sommaria ricostruzione svolta sembra però suggerire, a fronte degli attuali mutamenti tecnologici, organizzativi e socioeconomici, un ripensamento dell'azione della rappresentanza e del sindacato in particolare, per tornare a concorrere al governo e alla costruzione di mercati del lavoro incentrati (anche) sulla formazione dei giovani e sulla regolazione delle loro transizioni all'interno del mondo del lavoro, in ciò riconoscendo nel dialogo con il sistema Its un interlocutore privilegiato con il quale immaginare, e concretamente costruire, una rinnovata alleanza per la progettazione dei mestieri a partire dalla realizzazione di percorsi formativi duali.

2. Gli Its e il Pnrr, tra limiti e opportunità

Gli Its sono recentemente tornati al centro del dibattito pubblico anche grazie all'importanza strategica a loro riconosciuta all'interno del Piano nazionale di ripresa e resilienza italiano, che ad essi destina 1,5 miliardi di euro (a fronte di stanziamenti annuali che attualmente si fermano a 60 milioni circa), e all'enfasi posta sulla loro promozione da parte del premier Draghi fin dal suo primo intervento in Senato come primo ministro, quando ebbe modo di definirli un «*un pilastro importante del sistema educativo*», e indicarli come una delle «*priorità per ripartire*»²⁰. Già negli scorsi anni la

promozione del sistema Its era diventato un tema di interesse trasversale per la politica, che ha portato alla stesura di ben 5 diverse proposte di legge destinate alla sua riorganizzazione e sviluppo²¹.

Ulteriore elemento che giustifica l'attenzione nei confronti degli Its è anche l'alto tasso di occupazione che contraddistingue i giovani che completano questi percorsi, che si attesta attorno all'82%²²: basti pensare che quello dei laureati triennali si ferma al 74,1% e quello dei laureati magistrali al 76,3%²³. Non solo: il 92% degli occupati svolge un lavoro coerente con quanto appreso durante il proprio percorso formativo, un dato non scontato se si considerano i sempre elevati tassi di sottoccupazione e sovraistruzione che contraddistinguono il mercato del lavoro italiano²⁴, nonché le complesse transizioni tra scuola, università e primo impiego²⁵.

Questi dati vanno però letti assieme alla ancora limitata diffusione di questi percorsi: nel contesto internazionale l'Italia è uno dei Paesi dove il tasso di giovani che frequentano percorsi di formazione terziaria non accademica, che nel nostro Paese corrisponde a quelli Its, è più basso: l'1% del totale degli studenti iscritti a percorsi terziari, contro il 36% della Francia, il 30% della Germania, il 24% della Spagna, il 18% del Regno Unito²⁶. Nonostante un processo di consolidamento e sviluppo continuo negli anni, il numero degli iscritti a percorsi Its è ancora basso, se confrontato a quello degli iscritti a percorsi di livello e tipologia equivalente presenti in altri Paesi: circa 18.000 studenti, contro i 764.854 della Germania, i 529.163 della Francia, i 400.341 della Spagna, i 272.487 del Regno Unito²⁷.

La loro grande efficacia in termini di *placement*, unitamente alla loro scarsa diffusione, ha convinto il governo italiano a lavorare convintamente per la loro promozione, assegnando a questi percorsi un ruolo centrale all'interno del *Pnrr*, come già ricordato. Uno dei principali limiti che ancora contraddistingue il sistema Its è rappresentato dal fatto che sono ancora una minoranza i giovani e le imprese che ne conoscono adeguatamente l'offerta e i benefici da essi generati, in termini occupazionali e non solo. Da qui, la necessità di un migliore orientamento scolastico, ma anche di momenti di informazione e formazione come quello richiamato in apertura, nel quale sono stati approfondite le origini e l'evoluzione del quadro giuridico-istituzionale del sistema Its: conoscenze cruciali, anche per comprendere dove e come intervenire per poter sfruttare al meglio le risorse europee al fine della definitiva affermazione del sistema.

Un altro elemento che contraddistingue i percorsi Its è la progettazione e costruzione di profili professionali corrispondenti ai fabbisogni delle imprese e dotati di competenze abilitanti capaci di governare le trasformazioni tecnologiche e la transizione *green* e quella digitale²⁸, e innescare processi

di innovazione e sviluppo territoriale²⁹. Dinamiche, queste, che hanno un impatto determinante sul mondo del lavoro, e che sfidano quindi le stesse parti sociali a chiedersi come relazionarsi, e con quali strumenti, al sistema Its al fine di favorire vere e proprie alleanze capaci di potenziare ulteriormente l'efficacia occupazionale e formativa di questi percorsi e contemporaneamente rispondere ai fabbisogni espressi dai mercati del lavoro.

3. Origini e quadro giuridico-istituzionale

Il Patto per il Lavoro del 24 settembre 1996 tra Governo e Parti sociali prevedeva (anche) l'istituzione, «accanto all'offerta universitaria, di un autonomo sistema di formazione superiore, non in continuità rispetto alla scuola secondaria caratterizzato da: collegamento stretto con le dinamiche occupazionali ed aderenza con le problematiche professionali e aziendali; coinvolgimento dei vari soggetti formativi del mondo della produzione, delle professioni, della ricerca, etc.; massima flessibilità anche attraverso l'utilizzo di docenti esterni; uso delle tecnologie educative e introduzione di nuove didattiche attive, fondate sul "problem solving" e sulla formazione in alternanza; sistema integrato di certificazione». È interessante notare come in questa prima e ancora abbozzata definizione di istruzione terziaria non accademica siano presenti elementi che ancora oggi caratterizzano il sistema Its: il collegamento stretto con il mondo del lavoro, la sua dimensione plurale e partecipata da diversi attori, l'utilizzo di "docenti esterni", l'innovazione didattica.

Tale impegno programmatico troverà una sua prima concreta attuazione con la legge 144/1999 che, all'articolo 69, eloquentemente rubricato "Istruzione e formazione tecnica superiore", istituirà tale segmento formativo con l'obiettivo di «riqualificare e ampliare l'offerta formativa destinata ai giovani e agli adulti, occupati e non occupati». I percorsi, chiamati appunto di Istruzione e formazione tecnica superiore (Ifs), avrebbero dovuto essere gestiti e progettati dalle Regioni, nel rispetto di specifiche linee guida nazionali emanate dal Ministero dell'Istruzione e da quello del Lavoro, in stretto raccordo con gli Istituti tecnici e professionali locali, i cui studenti erano individuati come i potenziali beneficiari di questi nuovi corsi.

Sostanzialmente questo sistema non si affermò, limitandosi a poche sperimentazioni di breve durata. Federico Butera, che era stato incaricato dal Ministro dell'Istruzione Berlinguer per sviluppare una ricerca-azione che aveva poi condotto proprio alla legge 144/199 e alla creazione della Formazione integrata superiore (Fis) e agli Ifs, evidenzia i motivi di tale

insuccesso: «Innanzitutto l’Ifts era una frazione di quello che voleva essere il progetto iniziale, il Fis corrispondente a quello che è oggi l’Its. In generale le imprese parteciparono poco, istruzione e università non collaborarono fra loro. L’Ifts si restrinse alla competenza di una struttura specializzata del Ministero. L’Istruzione terziaria non universitaria languì, ma non morì»³⁰.

Bisogna aspettare quasi altri dieci anni per poter parlare, propriamente, di Istituti tecnici superiori: come ricordato anche da Butera, l’istruzione terziaria non accademica non morì, venendo ripensata e riorganizzata dal dpcm del 25 gennaio 2008. Questo atto, ancora oggi riferimento principale per la regolazione del sistema Its, perseguiva diversi obiettivi: ovviamente si voleva potenziare e diffondere l’istruzione tecnica superiore, ma anche investire sulla costruzione di reti territoriali di collaborazione tra istituzioni formative, università, centri di ricerca, imprese, parti sociali, per sviluppare nuovi strumenti didattici per la formazione dei giovani e per favorire la loro occupabilità in settori caratterizzanti l’economia locale, rispondere ai fabbisogni di innovazione delle imprese, arrivando poi anche a sostenere le politiche attive del lavoro e la formazione continua degli stessi lavoratori. È quindi non solo impossibile, ma anche scorretto intendere gli Its esclusivamente come percorsi di formazione, essi assolvono anche ad altre finalità, riconducibili all’obiettivo di costruire stabili connessioni e contaminazioni tra formazione e lavoro: per accompagnare i giovani in uscita dai percorsi formativi al loro primo impiego, per innescare processi di apprendimento continuo a beneficio di tutti i lavoratori, per istituire reti locali di continua circolazione e diffusione delle conoscenze, per promuovere attività di ricerca e di sviluppo comune e partecipato. Nel dpcm del gennaio 2008 sono anche introdotte una serie di caratteristiche che ancora oggi contraddistinguono l’offerta formativa degli Its: il 30% del monte ore svolto attraverso *stage* aziendali (anche all’estero), il raccordo con il sistema delle imprese e con i fabbisogni formativi da esso emergenti, la richiesta di prevedere che almeno il 50% del corpo docenti provenga dal mondo del lavoro, l’articolazione in 4-6 semestri (2-3 annualità) e le indicazioni di precise “aree tecnologiche” attorno alle quali progettare i percorsi.

Viene inoltre confermata la natura “ibrida”, in termini di *governance* e regolazione istituzionale, degli Its: questi percorsi devono essere inseriti all’interno della programmazione formativa triennale regionale, che partecipano anche al loro finanziamento. Ciò nonostante, la scelta del legislatore è stata quella di costruire un sistema di *istruzione* tecnica superiore, e non di *istruzione e formazione professionale* – tecnica superiore: tale sottolineatura vuole evidenziare come, a differenza dei corsi Iefp, di esclusiva competenza regionale ai sensi di quanto disposto dall’art. 117 della Costituzione, nel caso

degli Its la programmazione regionale abilita l'attivazione dei percorsi, i quali devono però per prima cosa rispettare quanto previsto a livello nazionale e contenuto, come si avrà modo di approfondire, in diverse leggi, decreti, o accordi in Conferenza Stato-Regioni.

Anche il dpcm del 2008 non determinò l'auspicata affermazione del sistema Its, la cui architettura venne completata e ritoccata da alcuni interventi già negli anni successivi. Intanto, nel 2010, vennero fondate e iniziarono ad erogare corsi Its le prime fondazioni.

Con il decreto interministeriale n. 8327 del 7 settembre 2011 (poi parziale modificato dal decreto-legge del 7 febbraio 2013) sono state dettagliate le figure nazionali di riferimento per area tecnologica, cioè gli "indirizzi" con cui si struttura l'offerta formativa Its. A 6 macroaree tecnologiche (efficienza energetica, mobilità sostenibile, nuove tecnologie della vita, nuove tecnologie per il made in Italy, tecnologie innovative per i beni e le attività culturali – turismo, tecnologie della informazione e della comunicazione) corrispondono poi un totale di 18 ambiti che a loro volta sono connessi a 29 figure nazionali. A livello nazionale sono state inoltre stabilite le competenze connesse ad ogni figura, le quali sono poi personalizzabili dalla singola fondazione. Le Fondazioni Its hanno così a disposizione una grande flessibilità organizzativa: a fronte dell'appartenenza alla macroarea tecnologica, ambito, e figura nazionale, possono corrispondere percorsi anche molto diversi. Ad esempio, basti pensare alle differenze intercorrenti tra due percorsi Its operanti all'interno dell'area tecnologica della mobilità sostenibile, nel momento in cui uno di questi è finalizzato a formare tecnici operanti nell'automazione dei magazzini per imprese logistiche mentre l'altro forma figure professionali che andranno ad occuparsi di tematiche affini, ma nel settore aerospaziale.

Il 7 febbraio 2013 viene approvato il decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca n. 92, la cui finalità era quella di semplificare ulteriore il sistema Its per garantirne la definitiva affermazione. Viene presentata con quest'atto quella che ancora oggi è la definizione di Its: «Istituti di eccellenza ad alta specializzazione tecnologica, la cui offerta si configura in percorsi ordinamentali. Essi costituiscono il segmento di formazione terziaria non universitaria che risponde alla domanda delle imprese di nuove ed elevate competenze tecniche e tecnologiche per promuovere i processi di innovazione». Il decreto si sofferma anche sulla struttura interna delle Fondazioni Its, che sono definite fondazioni private di diritto pubblico, che devono rispettare quanto disposto dalla programmazione regionale e dagli standard nazionali. Le Fondazioni, unici soggetti abilitati all'erogazione di corsi Its, devono essere costituite – come già stabilito dal dpcm del 2008 – almeno da un istituto di istruzione secondaria superiore, una struttura formativa

accreditata dalla Regione per i servizi formativi e ubicata nella provincia sede della fondazione, una impresa del settore produttivo cui si riferisce l'istituto tecnico superiore, un dipartimento universitario o altro organismo appartenente al sistema della ricerca scientifica e tecnologica, un ente locale (comune, provincia, città metropolitana, comunità montana). Anche dalla strutturazione interna di queste istituzioni si comprende la natura intrinsecamente plurale e partecipata, caratterizzata da una commistione tra formazione e lavoro che non è realizzata *ex post*, nella realizzazione dei percorsi o nel *placement* dei diplomati, ma *ex ante*, già nella fase di costruzione della Fondazione e di successiva progettazione e programmazione dei corsi Its.

Successivamente è stato siglato l'Accordo del 5 agosto 2014 tra Governo, Regioni ed Enti locali, che istituisce il monitoraggio annuale del sistema Its, realizzato a cura dell'Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa (Indire). Questo monitoraggio non ha solamente una finalità informativa ma, attraverso la misurazione delle performance dei diversi corsi Its in termini di placement e di altre variabili connesse ai risultati raggiunti, permette l'assegnazione di ulteriori risorse aggiuntive tramite premialità riconosciute alle Regioni, che poi le trasmettono alle Fondazioni interessate. Vale qui la pena soffermarsi brevemente sul sistema di finanziamento del sistema Its, contraddistinto dalla stessa commistione tra competenze statali e regionali già richiamata in merito alla sua governance. Finanziamenti statali erogati grazie al dedicato Fondo per l'istruzione e la formazione tecnica superiore, in base ad unità di costo standard (in ultimo definite dal decreto direttoriale del Miur n. 1284 del 28 novembre 2017) e alle premialità riconosciute dal monitoraggio Indire, sono integrati da stanziamenti regionali: quest'ultimi devono essere pari almeno al 30% dell'ammontare delle risorse statali stanziare, e vengono erogati attraverso il ricorso al Fondo sociale europeo (Fse).

Un'importante innovazione è stata introdotta nel 2016, grazie all'Accordo del 20 gennaio tra Governo, Regioni e province autonome di Trento e Bolzano, tramite il quale viene sancita la possibilità per i giovani in possesso di certificato di Istruzione e formazione tecnica superiore (Ifts) di accedere al sistema Its, se il percorso post-secondario svolto è coerente con l'area tecnologica e l'ambito del percorso Its. Accanto, quindi, ai diplomati quinquennali che hanno completato un percorso di istruzione secondaria superiore, si permette anche ai giovani che frequentano l'istruzione e formazione professionale regionale di proseguire gli studi anche a livello terziario. Questa filiera, che di fatto è completata grazie all'accordo del 2016, è però contraddistinta da un'elevata fragilità e instabilità: i percorsi Ifts hanno una durata annuale e sono attivati in base a quanto previsto da specifici bandi

regionali, di durata corrispondente. Ciò significa che un giovane in possesso di diploma di istruzione e formazione professionale quadriennale deve oggi sperare, nel caso volesse proseguire gli studi fino al livello terziario senza svolgere l'anno integrativo per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore, che al termine del suo percorso secondario sia disponibile un corso Ifts in grado poi di permettergli di accedere ad un Its, stanti i requisiti già richiamati. Se si considera che molte regioni non attivano, ogni anno, percorsi Ifts³¹, ben si comprende come questa filiera tecnico-professionale sia ancora lontana dall'essere una valida alternativa, per affidabilità e stabilità nel tempo, rispetto ai tradizionali percorsi di istruzione.

È interessante richiamare anche un altro atto dello stesso anno, il decreto interministeriale del 16 settembre 2016 n. 713: oltre alle modifiche introdotte in merito alla prova di esame conclusiva, con questo decreto è istituita la Commissione nazionale per il coordinamento dell'offerta formativa degli Its, la quale ha molteplici responsabilità nell'ambito della progettazione, dell'aggiornamento e della revisione degli indirizzi programmatici con cui sono poi realizzati i percorsi formativi Its. Sono chiamate a partecipare a questa Commissione anche le parti sociali, le quali avevano un ruolo solo limitato nei precedenti atti di programmazione formativa. Questo stesso atto ricorda anche la possibilità di svolgere i percorsi Its in apprendistato di alta formazione e ricerca, ai sensi di quanto disposto dall'art. 45 del d.lgs. 81/2015.

Infine, è importante ricordare anche il decreto del Ministro dell'Istruzione n. 394 del 16 maggio 2018, nel quale viene esplicitata la connessione tra sistema Its e il Piano Nazionale Impresa 4.0 (già prevista nella «Buona Scuola», legge 107/2015): l'obiettivo è infatti quello di «potenziare e innovare l'offerta formativa degli Its per sviluppare e valorizzare le competenze tecnologiche del capitale umano, sostenendo il Sistema imprese per adeguarsi ai nuovi requisiti tecnologici indicati dal Piano nazionale Impresa 4.0». A seguito di questo decreto sono poi stati stanziati fondi dedicati alla promozione di questo legame, destinati a Fondazioni – per il tramite delle Regioni – che avrebbero attivato percorsi Its finalizzati alla costruzione di figure professionali corrispondenti ai fabbisogni espressi dal sistema produttiva per governare attivamente l'innovazione tecnologica e organizzata innesca dalla diffusione del nuovo “paradigma”³² di Industria 4.0³³.

Il sistema Its è quindi ancora oggi contraddistinto da una forte frammentazione normativa, e da una non sempre chiara ripartizione di competenze tra lo stato centrale e le regioni, che genera a sua volta una forte eterogeneità, anche in termini di risultati raggiunti, tra diversi territori. Ben si comprende quindi il monito del presidente Draghi che, nel suo discorso inaugurale, ha evidenziato come «*senza innovare l'attuale*

Its, non più e non solo semplici “fabbriche di occupazione”

organizzazione di queste scuole, rischiamo che quelle risorse vengano sprecate»³⁴. Allo stesso tempo, pur a fronte della complessa stratificazione normativa che si è voluto qui sintetizzare, sono notevoli i risultati finora raggiunti dagli Its. Rimandando al monitoraggio curato da Indire per una panoramica globale sul sistema Its³⁵, è utile approfondire un ambito specifico dell’area “Nuove tecnologie per il Made in Italy”, il “sistema meccanica”, così da poter osservare più da vicino limiti e prospettive dell’istruzione tecnica superiore italiana.

4. *Gli Its del “sistema meccanica”*

Sono 13³⁶ le Fondazioni Its appartenenti all’area “Nuove tecnologie per il made in Italy”, ambito “sistema meccanica”, elencate nella tabella 1.

Tabella 1. Fondazioni Its del sistema meccanica, per città e regione dove hanno sede

<i>Fondazione</i>	<i>Città</i>	<i>Regione</i>
ITS Academy Meccatronico Veneto	Vicenza (VI)	Veneto
ITS Antonio Bruno	Grottaminarda (AV)	Campania
ITS Antonio Cuccovillo	Bari (BA)	Puglia
ITS Lombardia Meccatronica	Sesto San Giovanni (MI)	Lombardia
ITS Maker	Bologna (BO)	Reggio Emilia
ITS Malignani	Udine (UD)	Friuli-Venezia Giulia
ITS Manifattura Meccanica MA.ME	Ercolano (NA)	Campania
ITS Meccatronico del Lazio	Frosinone (FR)	Lazio
ITS Prime Manutenzione Industriale	Rosignano (LI)	Toscana
ITS settore Meccanico Navalmecanico	La Spezia (SP)	Liguria
ITS Sistema Meccanica Innovazione Automotive	Lanciano (CH)	Abruzzo
ITS Smart	Porto Sant’Elpidio (FM)	Marche
ITS Umbria Made in Italy	Perugia (PE)	Umbria

Fonte: Banca dati Indire

Si può subito notare l'ampia diffusione territoriale del sistema meccanica, che copre diverse zone della penisola, ad esclusione delle isole. In totale, i corsi erogati da queste Fondazioni nel 2018 (a cui si riferiscono i dati più recenti) erano 31: ogni Fondazione può infatti realizzare più corsi anche per la stessa figura nazionale, se diversamente curvata e se così previsto dalle regioni dove ha sede.

La classe di un percorso Its deve essere composta, a norma di legge, da almeno 20 studenti, anche se alcune regioni prevedono un numero minimo di partecipanti più elevato. Tenendo come riferimento i corsi attivati nel 2018, erano 1955 i partecipanti alle prove di ammissione, e 731 gli studenti poi effettivamente iscritti. Le Fondazioni Its prevedono spesso un iter strutturato in più step per la selezione e l'ammissione dei giovani studenti, per evitare poi abbandoni precoci determinati a volte da una scarsa conoscenza, da parte dei giovani, delle caratteristiche didattiche e formative proprie del sistema Its. Quasi uno studente su dieci proveniva poi da un'altra Regione: il 9,7% sul totale, a fronte di una media di tutto il sistema Its pari al 11,4%. Alcune regioni hanno direttamente incoraggiato e favorito questa mobilità, mettendo a disposizione risorse europee con fondi dedicati³⁷. Particolarmente accentuata è questa mobilità "in ingresso" per gli Its con sede in Emilia-Romagna (22,3%) e in Liguria (23,8%), dove quindi quasi uno studente su quattro proviene da un'altra regione.

Elemento ancora problematico per il sistema Its è l'alto tasso di abbandono prima del completamento degli studi, che si attesta al 20,7%, e che raggiunge picchi particolarmente elevati in base all'età degli iscritti (il 39,7% di coloro che abbandonano hanno più di 30 anni) e al titolo di studi (il 39,7% di chi abbandona ha già una laurea). Incoraggianti, in questo senso, le performance del sistema meccanica, i cui corsi vedono il tasso di abbandono più basso in assoluto: il 14,2% sul totale degli iscritti. Un altro primato che contraddistingue gli Its del sistema meccanica è quello legato al successo formativo degli iscritti, ovviamente determinato dal basso tasso di abbandoni scolastici: l'84,4% degli iscritti consegue il titolo di studi.

Il sistema meccanica è anche quello con le performance occupazionali migliori: il 92,1% dei diplomati è occupato a 12 mesi dal titolo. La media nazionale, già richiamata, si ferma all'82%. Sono due le figure nazionali formate dal sistema meccanica: il *Tecnico superiore per l'innovazione di processi e prodotti meccanici* (tasso di *placement* al 91,4%) e il *Tecnico superiore per l'automazione ed i sistemi mecatronici* (92,6%).

È interessante notare anche come i contratti di cui sono destinatari i diplomati del sistema meccanica sono prevalentemente contratti di apprendistato (41%, contro il 27,5% della media nazionale) e a tempo indeterminato

Its, non più e non solo semplici “fabbriche di occupazione”

(30,3%, contro il 31,7% della media nazionale), meno diffuso il contratto a tempo determinato (28,7%, contro il 40,8% della media nazionale). I diplomati in uscita da percorsi Its del sistema meccanica sono quindi frequentemente assunti con contratti a tempo indeterminato, elemento che sembra attestare la fiducia che le imprese ripongono su questi giovani e il valore che riconoscono alle competenze che portano in azienda. Nel 48,3% dei casi l'impresa che assume il giovane in uscita dal sistema meccanica è la stessa che l'ha precedentemente ospitato in *stage* durante il percorso formativo, un'eventualità ricorrente all'interno del sistema Its.

Per quanto riguarda gli aspetti prettamente didattici, gli Its del sistema meccanica non si discostano significativamente dalle medie dell'intero sistema, come evidenziato nella tabella 2.

Tabella 2. Ore di stage, di laboratorio / visite all'estero e di formazione svolte da docenti provenienti dal mondo del lavoro sul totale del monte ore

Attività didattiche	Percentuale minima	Sistema meccanica	Sistema ITS
Stage	30%	39,7%	42,6%
Laboratorio / visite all'estero	/	1,2%	0,8%
Formazione svolta da docenti provenienti dal mondo del lavoro	50%	64,5%	69,8%

Fonte: A. Zuccaro, (a cura di), Istituti Tecnici Superiori - Monitoraggio nazionale 2020, Indire, Firenze, 2020.

È comunque interessante notare il superamento dei limiti imposti dalla normativa nazionale: rispetto a quanto stabilito come soglia minima, il sistema meccanica e il sistema Its in generale prevedono una più elevata commistione tra formazione e lavoro, attestata dalla più alta percentuale di ore di stage curriculare e di docenti provenienti dal mondo del lavoro, elementi che permettono agli studenti di toccare con mano le trasformazioni in atto nel mondo del lavoro.

Non è una sorpresa constatare che gli studenti iscritti a percorsi erogati dal sistema meccanica sono quelli che più frequentemente vengono ospitati in *stage* da grandi aziende con più di 500 dipendenti (il 9,7% delle volte, contro una media del 4,1%), mentre più limitato è il coinvolgimento delle microimprese con da 1 a 9 dipendenti (il 15,9%, contro una media del 41,1%). Se da una parte questi dati sono inevitabilmente legati alla struttura delle imprese operanti nel settore produttivo connesso all'indirizzo Its, dall'altra

indicano anche possibili direzioni lungo le quali lavorare per favorire la partecipazione anche delle imprese di dimensioni più piccole alle attività del sistema Its.

Infine, il sistema meccanica registra il più alto numero in assoluto di percorsi premiabili (83,9%) e nessun percorso in fascia critica, secondo i criteri seguiti dal monitoraggio realizzato dall'Indire, così come le minori discrepanze all'interno del sistema stesso in termini di performance: la qualità dei percorsi è relativamente omogenea nelle diverse regioni italiane dove hanno sede.

In conclusione, il sistema meccanica si caratterizza per essere uno degli ambiti dell'intero sistema Its più efficaci in termini di *placement* e di successo formativo: elemento caratterizzante questi percorsi sembra quindi essere il loro stretto raccordo con il sistema delle imprese, la capacità cioè di rispondere a fabbisogni espressi dal mondo del produttivo attraverso la costruzione di profili formativi capaci di trovare immediatamente impiego, spesso nelle aziende più strutturate e dove i mutamenti indotti dall'innovazione tecnologica sulle competenze richiesti ai lavoratori e sull'organizzazione del lavoro sono più marcati.

5. *Un'esperienza: l'Its Lombardia Meccatronica*

Per comprendere meglio le dinamiche descritte nel paragrafo precedente, è utile approfondire l'azione progettuale, didattica e operativa di una concreta Fondazione Its. In coerenza con il sistema meccanica, è stato scelto l'Its Lombardia Meccatronica, con sede a Sesto San Giovanni (MI).

Fondato nel 2014, questo Its dispone di 4 sedi nel territorio lombardo: Sesto San Giovanni (MI), Bergamo, Lonato del Garda (BS), e Lecco. Attualmente sono attivi 13 corsi Its per un totale di 350 studenti iscritti. I corsi hanno ovviamente come principale riferimento il mondo della meccatronica, con tre possibili declinazioni: industriale (9 corsi), autoferrotranviaria (2 corsi), biomedicale (2 corsi).

I soci della Fondazione sono 133, a cui si aggiungono circa 450 imprese partner, che collaborano alla progettazione dei percorsi e ospitando i giovani per percorsi di *stage*: numeri molto elevati rispetto alla media nazionale, che si ferma a 26 soci per fondazione. Approfondendo questi dati, emerge che il 64% (85) dei soci sono imprese, il 14% (18) scuole, il 7% (9) sono enti formativi accreditati a livello regionale, il 5% (7) enti locali e altrettante sono le associazioni d'impresa, il 3% (4) enti di ricerca e Università, i rimanenti appartengono ad altre categorie.

Gli esiti dei diplomati, in termini di *placement*, sono assolutamente positivi: a 12 mesi dal conseguimento del titolo il 92% è occupato, il 6% ha proseguito gli studi all’università e solo il 2% risulta inoccupato. In linea con quanto già richiamato per quanto riguarda le performance del sistema meccanica, il 30% degli occupati ha un contratto di apprendistato, il 30% a tempo indeterminato, il 30% a tempo determinato, e solo il 10% è ancora impegnato in percorsi di tirocinio extracurricolare.

È possibile comprendere ancora meglio logica e senso dei percorsi Its andando a considerare un particolare corso realizzato dall’Its Lombardia Meccatronica, connesso alla figura di “Tecnico superiore per l’automazione ed i sistemi mecatronici biomedicali”, e beneficiario di risorse aggiuntive grazie ad uno specifico bando emanato da Regione Lombardia finalizzato alla promozione di percorsi correlati al programma di Industria 4.0 e a sua volta legato a quanto disposto dalla Legge di Bilancio per il 2018, che aveva messo a disposizione risorse nazionali assegnate alle regioni per «*incrementare l’offerta formativa e conseguentemente i soggetti in possesso di competenze abilitanti all’utilizzo degli strumenti avanzati di innovazione tecnologica e organizzativa correlati anche al processo Industria 4.0*». Questo percorso è stato studiato e approfondito da una ricerca promossa da Confindustria Lombardia e realizzata da Adapt³⁸.

Il corso Its è inserito all’interno dell’area tecnologica delle “Nuove Tecnologie per il Made in Italy”, ambito “Sistema Meccanica”, mentre la figura nazionale di riferimento è quella del “Tecnico superiore per l’automazione e i sistemi mecatronici”. Com’è facile notare, alla dicitura della figura è stata aggiunta la specificazione “biomedicali”, così curvando il profilo in base al settore con cui si è collaborato per la sua costruzione. La scelta di questa specifica declinazione non è casuale ed è stata determinata da due elementi.

Il primo riguarda il territorio nel quale ha sede l’Its Lombardia Meccatronica, Sesto S. Giovanni, alle porte di Milano: vicino alla sede Its sta sorgendo il progetto della Città della Salute e della Ricerca. Questo importante polo sanitario e scientifico richiederà la disponibilità di tecnici in grado di progettare, innovare e mantenere le strumentazioni che saranno poi a disposizione di medici e ricercatori. Il secondo elemento riguarda il coinvolgimento diretto della rappresentanza: Assolombarda, socia della Fondazione, ha segnalato il fabbisogno di figure come quelle formate da questo corso, condiviso da diverse aziende presenti nello stesso territorio. Sviluppo locale e fabbisogni delle imprese, coordinati dalla rappresentanza datoriale, sono stati quindi elementi decisivi per avviare la progettazione di un corso mecatronico curvato sul settore biomedicale.

Per arrivare a questo corso si è poi proceduto con un lungo lavoro di analisi dei fabbisogni locali, coordinato dal Comitato Scientifico della fondazione, e realizzato anche grazie all'invio di questionari e allo svolgimento di interviste semi-strutturate. Per la corretta progettazione dei diversi moduli formativi è stato quindi necessario un attento lavoro di ascolto delle esigenze delle imprese e soprattutto di sintesi tra i diversi fabbisogni, al fine di costruire una figura trasversale al settore e capace di applicare le proprie competenze nei diversi contesti che caratterizzano il mondo biomedicale. La figura costruita dal percorso trova infatti la sua ideale collocazione all'interno dei servizi di ingegneria clinica e in strutture sanitarie, ma anche in aziende attive nella produzione e manutenzione di apparecchiature mediche.

Il corso, attivato nel 2018 grazie all'incentivo regionale e nazionale già ricordato, ha visto la partecipazione attiva di 17 imprese socie della Fondazione e ha raccolto 30 iscritti, il numero massimo consentito dal bando regionale, dei quali nessuno si è ritirato prima del conseguimento del titolo.

Prima di approfondire le caratteristiche del profilo formativo in commento, è importante analizzare l'impatto delle principali tecnologie abilitanti i processi di innovazione legati a Industria 4.0 sul settore biomedicale. Queste sono, principalmente, due: l'*Internet of Things* (IoT) e la manifattura additiva. Per quanto riguarda la prima, il suo utilizzo permette un potenziamento della manutenzione predittiva e preventiva degli strumenti e degli impianti: tramite l'utilizzo di sensori avanzati, si tiene monitorata l'attività svolta e determinati parametri di controllo. Non solo: l'IoT permette anche la diffusione di forme di robotica avanzata, basata sulla collaborazione tra diversi strumenti che "dialogano" tra loro scambiandosi informazioni, e utilizzati anche in sala operatoria. Per quanto invece riguarda la seconda, la manifattura additiva è utilizzata soprattutto per la realizzazione di protesi biomeccaniche, anche grazie all'utilizzo di stampanti 3d.

La diffusione di queste tecnologie, e i loro impatti sulle competenze richieste e sulla stessa organizzazione del lavoro, hanno generato nelle imprese del settore l'emergere di un fabbisogno di figure tecniche intermedie capaci di intervenire, per attività di gestione, controllo e manutenzione, su questi complessi macchinari e tecnologie. Le competenze attorno a cui è stato costruito il percorso Its beneficiario dell'incentivo sono quindi connesse alla capacità di interventi tecnici sulle strumentazioni biomedicali, di diagnostica per immagini, e anche di ricerca per l'efficientamento di impianti e strumenti a disposizione. La figura in esito è quindi "ibrida", nel senso che alle competenze più tecniche ed operative associa anche conoscenze teoriche avanzate in grado di favorire processi di ricerca e innovazione continua.

Its, non più e non solo semplici “fabbriche di occupazione”

Per quanto riguarda gli aspetti didattici caratterizzanti questo corso Its, la Fondazione ha scelto di elevare, rispetto al minimo indicato dalla normativa nazionale, le ore di *stage* (dal 30% al 40% del monte orario complessivo) e di lezioni svolte da professionisti provenienti dal mondo del lavoro (dal 50% al 63%). Si è scelto ciò di integrare maggiormente formazione e lavoro, mettendo i giovani a diretto contatto con i contesti lavorativi già a partire dal primo anno. Questa scelta ha alla propria base anche un'altra ragione: l'obiettivo era permettere ai giovani di comprendere fin da subito il valore del loro lavoro per la cura delle persone, pur lavorando su strumentazioni tecniche e tecnologiche.

Ulteriore elemento caratterizzante il corso è stata l'attivazione di 7 contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca per il conseguimento del diploma di Tecnico superiore. A fronte di un'ancora limitata diffusione di questo strumento a livello nazionale³⁹, la scelta di investire sull'apprendistato di terzo livello è stata determinata dalla volontà di promuovere maggiormente la formazione *on the job*, svolta in azienda e a diretto contatto con le tecnologie abilitanti. Coerentemente con quanto argomentato anche da alcune recenti ricerche⁴⁰ sembra emergere da quest'esperienza la necessità di una continua ibridazione tra spazi e luoghi di apprendimento e lavoro al fine di governare le più recenti trasformazioni tecnologiche e organizzative.

Un ultimo aspetto caratterizzante l'organizzazione di questo corso Its è utile per comprendere maggiormente il ruolo dell'istruzione terziaria non accademica nella progettazione di percorsi di formazione non solo per i più giovani, ma anche per i lavoratori adulti. L'azienda Schneider Electric, partner della Fondazione, ha collaborato alla realizzazione di un laboratorio all'avanguardia, situato presso la sede dell'Its, utilizzandolo anche come luogo formativo per i propri clienti e collaboratori. Negli stessi spazi si sono quindi alternati giovani iscritti ai percorsi Its ma anche lavoratori adulti che richiedevano un aggiornamento delle proprie competenze. In questo senso, gli Its sembrano quindi porsi non solo come “costruttori” di innovativi profili professionali, ma anche e soprattutto “piattaforme” per la condivisione di processi formativi su scala locale e territoriale.

6. Quali sfide per il sindacalismo?

La ricostruzione fin qui svolta permette ora di approfondire, in conclusione, le sfide che il sistema Its lancia al sindacalismo e più in generale alle parti sociali. Come si è potuto notare concentrandosi su di un settore particolare e presentando le dinamiche alla base della costruzione e realiz-

zazione di uno specifico corso Its, la formazione terziaria non accademica italiana si caratterizza per una pedagogia basata sull'integrazione continua tra formazione e lavoro, per una logica organizzativa e gestionale basata sul continuo ascolto delle esigenze di imprese e territorio, e per una costruzione di profili ibridi capaci di governare l'innovazione, fornendo alle aziende non semplicemente lavoratori dotati delle competenze richieste, ma anche in grado di portare, soprattutto nelle realtà meno strutturate, nuove conoscenze e così generare processi di ulteriore sviluppo. Non solo: attorno ad ogni Its si costituisce una rete di collaborazioni tra enti di ricerca, enti locali, enti della formazione, e imprese che favorisce la realizzazione di ulteriori progettualità comuni, quali ad esempio le attività di formazione continua già richiamate e che, come si è visto dalla ricostruzione dell'evoluzione giuridico-istituzionale del sistema Its, rappresentano una delle finalità con cui nasce questo particolare segmento formativo.

Un primo tema riguarda allora ciò che viene "prodotto" da quelle "fabbriche di occupazione" che sono gli Its: figure professionali tecniche altamente innovative, che non sempre trovano un'adeguata corrispondenza all'interno dei sistemi di classificazione del personale e di inquadramento progettati dalla contrattazione collettiva. Spesso i diplomati Its svolgono mestieri che non sono riducibili ad astratte categorie definite a priori, data anche la flessibilità di cui gode ogni fondazione nel declinare il singolo percorso in base ai settori produttivi con i quali dialoga e anche in base a specifiche esigenze locali, come è pure emerso dall'analisi del corso progettato dalla Fondazione Its Lombardia Meccatronica. Sembra anche insufficiente collegare diplomi Its, cioè titoli di studio, e sistema di inquadramento, al solo fine del calcolo della retribuzione spettante ai diplomati, in assenza di una valorizzazione adeguata delle competenze di cui questi giovani dispongono e di un riconoscimento di queste nuove professionalità che pure si stanno diffondendo all'interno di diversi settori. Ciò significa quindi andare oltre questo semplice collegamento tra titolo di studio e inquadramento per prendere in considerazione non solo gli aspetti retributivi, ma anche la stessa struttura della retribuzione, l'organizzazione del lavoro, i ruoli e le responsabilità dei lavoratori, elementi ancora poco attenzionati nell'ambito della contrattazione collettiva a favore invece di interventi maggiormente "conservativi" e limitati alla rimozione di profili obsoleti e a favorire una tipizzazione di alcune variabili quali la polivalenza, la multifunzionalità, la discrezionalità⁴¹. Le nuove figure professionali costruite dal sistema Its sembrano quindi spingere la stessa contrattazione collettiva a ripensare le modalità, gli strumenti e soprattutto le finalità riconosciute alla classificazione e all'inquadramento dei lavoratori, così da poter valorizzare adeguatamente le professionalità.

Naturale alleato per il raggiungimento di questi obiettivi, anche grazie a prime azioni sperimentali, è l'apprendistato e segnatamente quello di alta formazione e ricerca, o di terzo livello. La già richiamata scarsa diffusione di questo strumento a livello nazionale è coerente con la altrettanto limitata considerazione di cui gode all'interno della stessa contrattazione collettiva, la quale frequentemente si limita ad intervenire solamente sulla disciplina dell'apprendistato professionalizzante⁴². Eppure, proprio questo strumento potrebbe favorire un continuo e sostanziale raccordo tra sistemi formativi e mondo del lavoro, con l'obiettivo sia di formare innovativi profili professionali dotati di competenze ottenute in esito ad esperienze di continua circolarità tra apprendimento, ricerca, e lavoro; sia di incoraggiare collaborazioni più ampie tra le istituzioni che concorrono alla stessa costruzione dei mercati del lavoro. Ben si comprende come la regolazione dei profili formativi e professionali connessi a percorsi di apprendistato di alta formazione per il conseguimento di un diploma Its potrebbero essere un ottimo banco di prova per una contrattazione orientata alla valorizzazione della professionalità dei lavoratori e capace di concorrere all'effettivo governo delle transizioni tra scuola e lavoro.

Come si è potuto osservare dall'esperienza dell'Its Lombardia Meccatronica, ma anche dall'approfondimento delle origini e della storia del sistema Its, questi istituti di istruzione terziaria non accademica sono chiamati anche a sviluppare percorsi di formazione continua dedicati ai lavoratori. Luoghi dove questa formazione potrebbe realizzarsi sono i laboratori delle Fondazioni Its che, come attestato da diverse esperienze come quella della Fondazione Its Lombardia Meccatronica, spesso grazie alla collaborazione con le imprese dispongono di tecnologie all'avanguardia utili anche alla formazione degli adulti⁴³. Lo stesso Roberto Benaglia, Segretario Generale della Fim Cisl, in un articolo sul Sole 24 Ore⁴⁴ ha ribadito l'importanza di sviluppare sinergie tra imprese e Its per qualificare o riqualificare lavoratori dipendenti, indicando nella possibilità di progettare moduli formativi destinati a quest'ultimi un'elevazione del modello storico delle 150 ore⁴⁵, richiamando anche il ruolo che potenzialmente potrebbero ricoprire in questo progetto di una “formazione tecnica diffusa” i fondi interprofessionali, altro tassello cruciale per la costruzione di una moderna infrastruttura dei mercati del lavoro⁴⁶. Sia l'apprendistato che la formazione sono strumenti la cui progettazione dovrebbe avvenire adottando un punto di vista e una prospettiva che, almeno per quanto riguarda il sistema Its e date le sue caratteristiche e la grande personalizzazione dei percorsi, non sembra che poter essere territoriale e locale⁴⁷.

Promuovere una migliore conoscenza del sistema Its è un tema di cruciale importanza per la definitiva affermazione del nostro segmento di istruzione terziaria non accademica, anche per potenziare le attività di orientamento destinate ai giovani delle scuole superiori e dei percorsi di istruzione e formazione professionale. In questo solco si colloca il convegno organizzato dalla Fim Cisl, in coerenza inoltre con quanto previsto dal recente rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici⁴⁸, nel quale viene ribadita l'importanza di una svolta "culturale" che non può che poggiare su una migliore conoscenza del sistema Its, dei suoi benefici, delle sue opportunità per giovani, imprese e territori. Su questo punto la rappresentanza è chiamata ad un impegno maggiore, anche attraverso un'adeguata promozione e valorizzazione di tutti gli strumenti propri dell'alternanza formativa, dai Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (Pcto), ai corsi Ifts e Its⁴⁹, all'apprendistato duale.

In conclusione, il sistema Its rappresenta ancora un elemento solo parzialmente attenzionato dalle parti sociali in generale e dai sindacati dei lavoratori in particolare. Mentre infatti la rappresentanza d'impresa frequentemente collabora con le fondazioni Its, favorendo la partecipazione delle imprese associate (e non solo) presenti sul territorio, i sindacati dei lavoratori sembrano coinvolgersi raramente con queste realtà. Eppure, come si è cercato di argomentare in quest'ultimo paragrafo, una contrattazione capace di riconoscere il valore di questi nuovi percorsi "ibridi" può svolgere un ruolo determinante per la loro definitiva affermazione, ripensando e riprogettando i propri strumenti destinati al riconoscimento e alla promozione della professionalità dei lavoratori e delle loro competenze, alla realizzazione di percorsi duali di apprendimento e lavoro, e incoraggiando la costruzione di percorsi di formazione continua anche per i lavoratori adulti, al fine di affrontare le complesse esigenze di riqualificazione legate alle transizioni tecnologiche, produttive e organizzative in atto.

Gli Its, quindi, non sono solo "fabbriche di occupazione", ma anche piattaforme utili alla realizzazione di reti locali di collaborazione tra istituzioni formative, parti sociale, imprese, per la costruzione di nuove professionalità strettamente legate ai fabbisogni formativi emergenti dai contesti aziendali. La sfida che lanciano apre però un orizzonte più ampio, nel quale alle parti sociali è chiesto di ripensare logica e metodo della propria azione, al fine di rispondere efficacemente al sorgere di queste nuove realtà ibride dove si uniscono e si confondono lavoro, formazione, ricerca e innovazione, a beneficio di giovani, imprese, lavoratori e territori.

Its, non più e non solo semplici “fabbriche di occupazione”

Note

¹ Sul punto si veda M. Tiraboschi, *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (continentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», 2012, n.2, pp. 414-437.

² Mi riferisco al convegno *Conosciamo gli ITS, fabbriche di occupazione*, promosso dalla segreteria nazionale della Fim Cisl il 17 maggio 2021. L'evento si può vedere su YouTube sul canale della Fim Cisl Stampa.

³ Cioè di primo e terzo livello, la cui regolazione all'interno del Ccnl Metallmeccanica – Aziende Industriali risulta essere una delle più complete e dettagliate, e che Federmeccanica promuove in diverse sperimentazioni territoriali.

⁴ Un esempio ne è il progetto “Traineeship”, di promozione dei Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (Pcto), l'attenzione verso i quali è stata recentemente ribadita in un accordo quadro con Unioncamere finalizzato al potenziamento di questi percorsi. Sul punto si veda G. Montemarano, *Per un potenziamento dell'alternanza scuola-lavoro: il nuovo Accordo quadro tra Unioncamere e Federmeccanica*, in «Bollettino Adapt», 24 maggio 2021.

⁵ Sul punto si veda S. Webb, B. Webb, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, Unione tipografica-editrice torinese, 1913 (ma 1894), per una completa ricostruzione del contesto inglese e D. Jacoby, *The transformation of Industrial apprenticeship in United States*, in *The Journal of Economic History*, 4, 1991, pp. 887-910, per quello statunitense.

⁶ Come ricostruito, per il caso olandese, in R. Schalk, *Splitting the bill. Matching schooling to Dutch labour markets, 1750-1920*, 2015. Si veda anche, per un punto di vista pedagogico, G. Zago, *Il lavoro tra pensiero e azione: dalla bottega alla fabbrica*, in G. Alessandrini (a cura di), *Atlante di Pedagogia del Lavoro*, Franco Angeli, 2018, pp. 185-218.

⁷ Il rimando all'utilizzo di questo termine e a R.C. Nacamulli, A. Lazazzara, *L'ecosistema della formazione. Allargare i confini per ridisegnare lo sviluppo organizzativo*, Egea, 2019. Per approfondire l'ibridazione continua tra spazi e tempi dell'apprendimento e del lavoro si veda anche I. Zitter, A. Hoeve, *Hybrid Learning Environments: Merging Learning and Work Processes to Facilitate Knowledge Integration and Transitions*, Oecd Education Working Papers, 2012, n.81.

⁸ Come ad esempio argomentato in M. Tiraboschi, F. Seghezzi, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in «Labour & Law Issues», 2016, n. 2, pp. I.1-I.41, dove si legge che «Lo stesso interesse crescente sull'alternanza, sull'apprendistato scolastico e di alta formazione, sul sistema duale e il tentativo di rilancio della non soddisfacente esperienza dei fondi interprofessionali per la formazione continua degli adulti non sono frutto del caso e, anzi, si muovono proprio in questa direzione che non è circoscritta alla sola formazione della persona e al contrasto della disoccupazione mediante interventi di orientamento e (ri)qualificazione professionale ma, più a fondo, riflette il radicale cambiamento dei contesti di ideazione, progettazione, produzione e sviluppo», p. I.16. Dal punto di vista pedagogico, una ricostruzione completa dedicata al metodo dell'alternanza formativa e presente in E. Massagli, *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Edizioni Studium, 2016.

⁹ Sul punto si veda M. Prak, P. Wallis (a cura di), *Apprenticeship in early modern Europe*, Cambridge University Press, 2020, ma anche S. Ogilvie, *The European Guilds. An economic analysis*, Princeton University Press, 2020 per inquadrare il fenomeno della rappresentanza nell'epoca preindustriale.

¹⁰ “Corporazioni” è infatti un termine improprio, in quanto utilizzato dai detrattori che volevano abolirle a partire dal XVIII secolo. In Italia, i nomi utilizzati erano “Arti”, “Universitas”, “Collegi”, “Società d’Arti”. Il termine corrispondeva alle “Guilds” inglesi, le “Zünfte” tedesche, ai “Metiers” francesi, ai “Gremios” spagnoli.

¹¹ In questo non vi era una separazione netta tra capitale e lavoro, come avverrà con la rivoluzione intermedia, anche a causa della disarticolazione della stessa rappresentanza. Si legge ad esempio in C. Barbagallo, *Capitale e lavoro. Disegno storico*, Consorzio lombardo fra industriali meccanici e metallurgici, Milano 1925: «L’assenza di separazioni, nette e recise, tra capitalisti, dirigenti (tecnici o amministrativi) e operai: quella separazione, appunto, che noi ogni giorno abbiamo sott’occhio, e di cui, sulla guida dell’esperienza, rileviamo i pregi sovrani ed il pericolo manifesto dei conflitti di classe. Questa recisa distinzione, allora, non esisteva. Il padrone impiantava l’azienda con pochissimo capitale, con l’aiuto dei suoi soci, e insieme la dirigeva, l’amministrava, lavorando fianco a fianco coi garzoni e con gli operai» (p. 54). Tanto che alcuni autori riconoscono proprio nella separazione tra apprendimento, lavoro e riconoscimento pubblico uno dei tratti distintivi dell’apprendistato al sorgere della società industriale: cfr. in particolare B. De Munck, R. De Kerf, A. De Bie, *Apprenticeship in the Southern Netherlands, c. 1400 – c. 1800*, in M. Prak, P. Wallis (a cura di), *Apprenticeship in early modern Europe*, Cambridge University Press, 2020, pp. 221.

¹² Che si attestava, mediamente, attorno ai 4-7 anni, e variabile in base alle competenze da acquisire e allo stesso prestigio sociale ricoperto dal mestiere.

¹³ Per un approfondimento su questo punto si rinvia a M. Colombo (a cura di), *Apprendistato e mestieri: una lezione dal passato per la IV Rivoluzione industriale*, in «Bollettino Speciale Adapt», 2019, n.2, dove è possibile anche reperire i contributi dei principali autori che, nell’ambito della storia economica, hanno indagato le connessioni tra apprendistato e innovazione.

¹⁴ Sul punto il riferimento è a S. Epstein, *Craft Guilds, Apprenticeship, and Technological Change in Preindustrial Europe*, in *The Journal of Economic History*, 3, 1998, pp. 684-713, e alle altre numerose riflessioni dell’autore a proposito del legame tra rappresentanza, apprendistato e innovazione, tra cui si segnala S. Epstein, M. Prak, *Guilds, Innovation and the European Economy, 1400-1800*, Cambridge University Press, 2008.

¹⁵ Il mestiere doveva essere appreso direttamente dall’osservazione e dal lavoro con il maestro e con altri lavoratori: solo la mobilità delle persone poteva quindi permettere la disseminazione delle conoscenze: «The view that apprentices had to steal with their eyes corresponds with the longstanding interest in the “mysteries” or “secrets” of the trade, which were believed to be jealously guarded within the guild framework. It may, however, be argued that journeyman’s travels from town to town [...] was in fact conducive to learning and disseminating new techniques» in B. De Munck, S.L. Kaplan, H. Soly (a cura di), *Learning on the shop floor. Historical Perspectives on Apprenticeship*, Berghahn Books, 2007, p. 15.

¹⁶ «Attraverso i secoli e fino ad epoca recentissima, le tecniche non si diffusero praticamente mai mediante l’informazione scritta. Il mezzo prevalente di diffusione fu la migrazione dei tecnici. La diffusione delle tecniche fu cioè un prodotto della diffusione del “capitale umano”, così in C.M. Cipolla, *Storia economica dell’Europa pre-industriale*, Il Mulino, 2002 (ma 1974), p. 215. Per un approfondimento si veda anche L. Hilaire-Pérez, C. Verna, *Dissemination of technical knowledge in the middle ages and*

Its, non più e non solo semplici “fabbriche di occupazione”

the early modern era: new approaches and methodological issues, in «Technology and Culture», 2006, n. 3, pp. 536-556.

¹⁷ Un atteggiamento mantenuto, seppur con forme e strumenti diversi, anche durante il secolo scorso, e caratterizzato dal tentativo di controllare gli effetti dell'innovazione al fine di tutelare il mantenimento dei tassi di occupazione e dei salari. Sul punto si veda G. Della Rocca, *L'innovazione tecnologica e le relazioni industriali in Italia*, Fondazione Adriano Olivetti, 1985, dove l'autore analizzando contratti collettivi riguardanti l'innovazione tecnologica, sottolinea che «l'innovazione tecnologica muta le relazioni di lavoro tra più ruoli e tutta la discussione tende ad orientarsi sulla distribuzione del lavoro oltre che sulla tutela della quantità dell'occupazione (che rimane il principio negoziale e la verifica di base della forza e della legittimazione del sindacato tra i lavoratori)».

¹⁸ Come evidenziato anche in L. Mocarrelli, *Dalle corporazioni all'impresa manifatturiera*, in G. Maifreda (a cura di), *L'Ottocento. Tradizione e modernità*, Castelveccchi, 2018, pp. 197-219. Il riferimento è poi al fenomeno dei *parish apprenticeship*, orfani o poveri che veniva inseriti in percorsi di apprendistato gestiti dagli attori locali. Sul punto si veda, tra gli altri, J. Dunlop, *English apprenticeship and child labour, a history*, The MacMillan Company, 1912.

¹⁹ Le ragioni di questo declino e la complessità riguardante i rapporti tra rappresentanza e innovazione sono ricostruiti in K. Desmet, S. L. Parente, *Resistance to technology adoption: The rise and decline of guilds*, in «Review of Economic Dynamics», 2014, n. 17, pp. 437-458.

²⁰ Il testo è consultabile sul sito del Governo italiano, alla voce “Le dichiarazioni programmatiche del Presidente Draghi”, e a questo link: <https://www.governo.it/it/articolo/le-comunicazioni-del-presidente-draghi-al-senato/16225>.

²¹ L'attenzione trasversale della politica al tema Its è attestata anche dalla partecipazione al convegno promosso dalla Associazione Rete Fondazioni Its Italia e realizzato lo scorso 15 dicembre 2020, a cui hanno partecipato esponenti di tutti i principali partiti politici presenti in Parlamento, concordi sulla necessità di investire maggiormente sulla promozione del sistema Its. Per approfondire si veda M. Colombo, *Quale futuro per il sistema Its? Alcuni spunti da un confronto recente*, in «Professionalità», 2021, n. 3, pp. 46-50.

²² Rimando fondamentale per conoscere i dati riguardanti il sistema Its è il monitoraggio annuale curato da Indire, la cui versione più recente è A. Zuccaro, (a cura di), *Istituti Tecnici Superiori - Monitoraggio nazionale 2020*, Indire, Firenze, 2020.

²³ AlmaLaurea, *XXII Indagine. Condizione occupazionale dei Laureati. Rapporto 2020*, 2020, p. 42.

²⁴ Sul punto si veda i dati forniti in Ministero del Lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal, *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*, 2019, e in particolare il capitolo 2, “Il sottoutilizzo del lavoro in Italia”.

²⁵ Sul punto si veda ancora F. Pastore, C. Quintano, A. Rocca, cit.

²⁶ European Commission, *Study on higher Vocational Education and Training in the EU. Final report*, 2016.

²⁷ Ricostruzione su dati Eurostat in base all'Isced collegato ai diversi percorsi. Per approfondire si veda Eurydice Italia, *Strutture dei sistemi educativi europei: diagrammi 2020/2021*, I Quaderni di Eurydice Italia, 2020.

²⁸ La promozione della formazione professionale, iniziale e continua, ricopre infatti un ruolo centrale nelle strategie europee per il governo della transizione *green* e

digitale, come emerge chiaramente nella proposta di Raccomandazione elaborata dalla Commissione Europea dal titolo *Raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e formazione professionale (Ifp) per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza*, presentata il 1° luglio 2020 e approvata il 24 novembre seguente. Sul punto, per un approfondimento giuridico dell'impatto di tali trasformazioni sulla formazione dei lavoratori, si veda anche L. Casano, *Transizione ecologica e qualificazione dei lavoratori: vincoli del quadro giuridico-istituzionale e prospettive evolutive nell'ottica dei mercati transizionali del lavoro*, Paper presentato alla conferenza *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro: una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?*, 6 aprile 2021.

²⁹ Su questo tema si veda C. Gentili, *Integrare filiere formative e filiere produttive per lo sviluppo del paese*, in «Scuola Democratica», 2013, n. 2, pp. 455-467, E. Costantini, E. Giovannetti, G. Solinas, *L'infrastruttura formativa come dispositivo di sviluppo locale: le politiche della Regione Emilia-Romagna e la risposta delle imprese*, in *Sociologia del lavoro*, 2020, n. 156, pp. 122-142, S. D'Agostino, S. Vaccaro, *La sfida dell'innovazione per i sistemi regionali di formazione*, Paper presentato alla XXII conferenza di Scienze Regionali, 3 settembre 2020. Per approfondire il legame tra percorsi duali, innovazione e territorio si veda H. Brynthe Lund, A. Karlsen, *The importance of vocational education institutions in manufacturing regions: adding content to a broad definition of regional innovation systems*, in «Industry And Innovation», 2020, n. 6, pp. 660-679 T. Schultheiss, U. Backes-Gellner, *Updated education curricula and accelerated technology diffusion in the workplace: Micro-evidence on the race between education and technology*, Working Paper n. 173, University of Zurich, 2020 e, più recentemente, U. Backes-Gellner, P. Lehner, *The Contribution of Vocational Education and Training to Innovation and Growth*, Working Paper n. 177, University of Zurich, 2021.

³⁰ F. Butera, *L'evoluzione del mondo del lavoro e il ruolo della istruzione e formazione tecnica superiore*, in «Professionalità studi», 2017, n.1, p. 97.

³¹ Come emerge chiaramente da un recente rapporto Inapp, uno dei pochi dedicati (anche) agli Ifts e Iffp: A. Carlini, E. Crispoldi (a cura di), *Formarsi per il lavoro: gli occupati dei percorsi Ifts e Iffp*, Inapp Report, 2020. Per approfondire si veda anche A. Carlini, E. Crispoldi (a cura di), *Il quadro del sistema italiano di istruzione e formazione*, in «Sinappsi - Connessioni tra ricerca e politiche pubbliche», 2020, n. 3, pp. 111-124.

³² Qui inteso nell'accezione sviluppata in T.S. Kuhn, *The Structure of Scientific Revolutions*, University of Chicago.

Press, 1962, così citato in F. Seghezzi, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, Adapt University Press, 2017, p. 22.

³³ Definizione presentata in Cfr. H. Kagermann et al., *Recommendations for implementing the strategic initiative Industrie 4.0. Securing the future of German manufacturing industry*, Forschungsunion - Acatech, 2013, qui ripresa in F. Seghezzi, cit., p. 13. Per approfondire gli impatti di questa nuova grande trasformazione sui sistemi educativi e sui rapporti tra formazione e lavoro si veda M. Costa, *Formatività e innovazione: un nuovo legame per industry 4.0*, in G. Alessandrini, *Atlante di pedagogia del lavoro*, Franco Angeli, Milano 2018, pp. 232-233, J. Avis, *Socio-technical imaginary of the fourth industrial revolution and Its implications for vocational education and training: a literature review*, in «Journal of Vocational Education & Training», 2018, n. 3, pp. 337-363 e, per quanto riguarda il sistema Its, Fondazione Irso, *New jobs e new skills. Gli Its come "laboratorio" per sviluppare insieme nuovi lavori e nuove competenze*, 2019, Dispensa n.1, Assolombarda-Umana.

Its, non più e non solo semplici “fabbriche di occupazione”

³⁴ “Le dichiarazioni programmatiche del Presidente Draghi”, vedi nota n.2.

³⁵ A. Zuccaro (a cura di), *Istituti Tecnici Superiori*, cit.

³⁶ L'elenco degli Its per regione e area tecnologica è disponibile sul sito Indire, alla voce “Dove sono gli Its”, a questo link: <https://www.indire.it/progetto/Its-istituti-tecnici-superiori/dove-sono-gli-Its/>.

³⁷ Ad esempio, la Regione Molise, che ha promosso un bando dedicato grazie all'utilizzo delle risorse messe a disposizione dal programma comunitario Garanzia Giovani. Il riferimento è qui all'atto approvato con D.G.R. 41 del 5 marzo 2021.

³⁸ Confindustria Lombardia, Adapt, *Gli Its Lombardi e il Piano di Sviluppo nazionale Industria 4.0. Un primo bilancio*, 2021.

³⁹ Sul punto si veda Inapp, Inps, *L'apprendistato tra continuità e innovazione. XVIII rapporto di monitoraggio*, 2019, dove emerge che l'apprendistato di alta formazione e ricerca (o di terzo livello) rappresenta solo poco meno dello 0,5% del totale degli apprendistati attivati in Italia, pari a meno di 1.000 contratti.

⁴⁰ Il riferimento è alla seguente ricerca: Mit Work of the Future TaskForce, *The Work of the Future: Building Better Jobs in an Age of Intelligent Machines*, 2020. Sul punto si veda anche R. Lerman, P. Loprest, D. Kuehn, *Training for Jobs of the Future: Improving Access, Certifying Skills, and Expanding Apprenticeship*, in «Iza Policy Paper», 2020, n.166, e Unesco-Unevoc, *Innovating technical and vocational education and training. A framework for institutions*, 2020.

⁴¹ P. Tomassetti, *Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione del personale*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», 2019, n. 4, pp. 1149-1181, p. 1157. Sul punto si veda anche Adapt, *La contrattazione collettiva in Italia (2020). VII Rapporto*, Adapt University Press, 2021, p. XXIII.

⁴² Leggendo la disciplina dell'apprendistato presente nei principali Ccnl si nota infatti che «Al di là degli aspetti strettamente contrattuali, come la determinazione della retribuzione degli apprendisti o la definizione della durata del contratto, pare assente una prospettiva strategica che riconosca all'apprendistato la sua funzione sistemica, oltre alla sua dimensione contrattuale», in M. Tiraboschi, *Tra due crisi: tendenze di un decennio di contrattazione*, in «Diritto delle Relazioni Industriali», n. 2021, n. 1, p. 168.

⁴³ Un'altra esperienza laboratoriale è approfondita in O. Proietti, A. Zuccaro, *ITS e Laboratori 4.0: il trasferimento di Labomec in remoto*, in «IUL Research», 2020, n. 1, pp. 160-166.

⁴⁴ Il riferimento è a R. Benaglia, *Relazioni industriali e ITS, un rapporto da migliorare*, in «Il Sole 24 Ore», 13 maggio 2021, che a sua volta riprende il contributo di F. Seghezzi, *Dagli Its una infrastruttura formativa che rilancia profili personali e aziende*, «Il Sole 24 Ore», 5 maggio 2021.

⁴⁵ «Perché non immaginare una sorta di diploma Its anche per chi già lavora, migliorando ed elevando il modello storico delle “150 ore”? Poiché sempre più in futuro le competenze da acquisire saranno digitali, ma di un digitale in forte rapporto con la produzione, gli Its possono candidarsi anche ad offrire moduli formativi certificati “chiavi in mano” per l'innalzamento di queste competenze, coinvolgendo le risorse e il ruolo dei fondi interprofessionali gestiti dalle parti sociali».

⁴⁶ Per approfondire si veda L. Casano, *Contributo all'analisi giuridica dei mercati transizionali del lavoro*, Adapt University Press, 2020, e in particolare pp. 151 e ss.

⁴⁷ Questo anche nell'ottica di una valorizzazione delle notevoli differenze territoriali che contraddistinguono il sistema Its. Sul punto si veda G. Ballarino, S. Cantalini, *Gli*

Istituti tecnici superiori dal 2010 a oggi. Un quadro empirico, in «Scuola Democratica», 2020, n. 2, pp.189-210.

⁴⁸ Dove si legge infatti che: «Le parti intendono diffondere la conoscenza dei percorsi post diploma Its che offrono una formazione tecnica altamente qualificata che agevola l'accesso dei giovani nel mondo del lavoro. I corsi di istruzione terziaria, Its, sono realizzati in collaborazione con imprese, università, centri di ricerca ed enti locali per sviluppare nuove competenze in aree tecnologiche importanti per lo sviluppo economico e per la competitività del Paese. Al fine di monitorare la diffusione della conoscenza di tale percorso formativo, i risultati in termini occupazionali degli studenti diplomati e l'attestazione delle competenze acquisite in ambito lavorativo, la Commissione nazionale formazione professionale e apprendistato attiverà una collaborazione con a partire dalla rete tra ITS di area meccanica e mecatronica costituita con accordo del 2015, prevedendo con la stessa incontri periodici».

⁴⁹ Non è stato affrontato nel presente contributo, ma il tema della costruzione di una vera e propria filiera professionalizzante, che permetta ai giovani iscritti a percorsi di Iefp di continuare, attraverso un percorso Ifts, la loro formazione fino al livello Its è di primaria importanza per la crescita e la diffusione anche della formazione terziaria non accademica.