



# GLI ITS E IL SISTEMA ITALIA

**Gruppo di Lavoro Education**

**Position Paper**

**AmCham Italy**





# **GLI ITSE IL SISTEMA ITALIA**

**Gruppo di Lavoro Education**

**Position Paper**

**American Chamber of Commerce in Italy**



# INDICE

<b>INTRODUZIONE</b> .....	5
<b>1. IL FUTURO DEL LAVORO E DELLE NUOVE COMPETENZE</b> .....	6
<b>2. INVESTIRE IN FORMAZIONE: NEXT GENERATION EU E GLI ITS IN ITALIA</b> .....	8
<b>3. LE NOSTRE RACCOMANDAZIONI</b> .....	10
<b>4. IL RAFFORZAMENTO DELLA COLLABORAZIONE CON LE IMPRESE E I SOFT SKILLS</b> .....	11



## INTRODUZIONE

Durante un discorso programmatico in Parlamento, il presidente del Consiglio Mario Draghi, ha sottolineato l'importanza degli Istituti Tecnici Superiori, gli ITS, definendoli un pilastro del percorso educativo e formativo. A riprova della rilevanza dell'affermazione da PNRR sono stati stanziati €1,5 miliardi allo scopo di innovare l'attuale organizzazione di questa tipologia di scuole e fare in modo che le risorse destinate vengano impiegate in maniera efficiente.

Tra le considerazioni in merito Mario Draghi ha evidenziato come nonostante le alte percentuali di impiego degli studenti diplomati nonché la coerenza tra percorso di studio e lavoro, i numeri degli iscritti si ritengono ancora troppo bassi, soprattutto se confrontati con gli altri paesi dell'Unione Europea, nonostante il potenziale si ritenga essere immenso.

Gli ITS sono in grado di coniugare la crescente necessità di connettere il mondo imprenditoriale e quello territoriale. Infatti, lo sviluppo degli ITS è strettamente legato al coinvolgimento delle aziende, e in particolare delle piccole medie imprese, giocando un ruolo fondamentale attraverso la loro diffusione capillare sul territorio.

Inoltre, la formazione 4.0 all'avanguardia offerta, la forte presenza delle imprese manifatturiere, le esperienze sul campo e l'utilizzo di tecnologie finalizzate all'applicazione lavorativa, sono aspetti imprescindibili per rendere il sistema Paese solido, competitivo e capace di supportare il proprio tessuto industriale.

Molti sono i terreni di incontro tra il livello politico-istituzionale e il mondo economico-industriale del Paese. Investire e scommettere in queste realtà permetterebbe di usufruire di una risorsa unica sia sul piano occupazionale che di qualificazione all'interno del mondo lavorativo. Compiere ciò significa anche assicurare parità di condizioni competitive ossia permettere che vi sia eguale accesso alla formazione di competenze digitali, tecnologiche e ambientali sempre più necessarie nonché propedeutiche alla ripartenza del Paese inserito in un contesto internazionale.

Alla luce di ciò, il Gruppo di Lavoro Education di American Chamber of Commerce in Italy ha elaborato questo breve ma rilevante studio per analizzare gli sviluppi degli ITS, incentivare gli investimenti, comprendere le necessità del futuro e rafforzare la collaborazione con le imprese.

È nostro augurio che i risultati di questo lavoro possano dimostrarsi utili spunti di riflessione per i *policy maker* italiani, gli associati della Camera e il mondo delle imprese in un'ottica più allargata.

Buona lettura.

*Simone Crolla*

*Consigliere Delegato - American Chamber of Commerce in Italy*

# 1. IL FUTURO DEL LAVORO E DELLE NUOVE COMPETENZE

Skill gap e skill mismatch: il costo del divario di competenze. Partiamo da qui.

Lo skill gap è definibile come l'assenza di risorse dotate di competenze adeguate a svolgere un determinato lavoro. Non implica la mancanza di forza lavorativa, quanto l'inadeguatezza delle competenze che la caratterizzano. È un fenomeno particolarmente analizzato – che la pandemia di Covid-19 ha acuitizzato – perché in grado di impattare la crescita globale, con risvolti economici, sociali, personali e professionali.

Il divario delle competenze e dello skill mismatch, ossia il mancato accordo tra domanda da parte del mondo del lavoro e offerta di competenze sul mercato, è certamente aumentato con l'evolversi della tecnologia e l'avanzare della digitalizzazione, data la richiesta di skill sempre più specialistiche e non disponibili nel mondo del lavoro.

Un'indagine di Boston Consulting Group (BCG) pubblicata a fine 2020 (Alleviating the Heavy Toll of the Global Skills Mismatch), ha rilevato che, in tutto il mondo, almeno 1,3 miliardi di persone sono sovraqualificati o sottoqualificati. Per i Paesi OCSE, si parla di un lavoratore su tre. In Italia, secondo lo European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) dell'Unione Europea, a fine 2020 i posti di lavoro vacanti in ambito ICT sono 135mila. In tutta Europa sono 750mila. La causa principale è lo scollamento tra domanda e offerta di competenze.

Più aumenta lo skill mismatch e peggiore diventa la prestazione di un Paese. Infatti, lo skill gap ha ricadute economiche pesanti (come suggerisce il termine 'heavy toll' nel titolo dello studio di BCG). L'indagine del gruppo della consulenza parte dai dati del 2018, quando lo skill mismatch si traduceva in 8mila miliardi di dollari di Pil mancato ogni anno, equivalenti al 6%. Per il 2020 si prevedeva di arrivare al 10% del Pil. Nello scenario peggiore si toccherà l'11% del Pil fino al 2025, pari a 18 mila miliardi di dollari, su scala globale.

Negli Stati Uniti uno studio pubblicato dalla Society for Human Resource Management (SHRM) individua alcune strategie per ridurre il divario di competenze. Tra queste c'è la ricerca di talenti in bacini solitamente inesplorati. Per esempio, lavoratori meno giovani, che spesso hanno alle spalle anni di esperienza e un ricco bagaglio di skill; lavoratori diversamente abili; e talenti esteri.

Chi ha il compito di sanare lo skill gap, le imprese o i governi? Secondo un'analisi di Harvard Business School le aziende, soprattutto 'leader', devono farsi portatrici di un sistema di sviluppo delle competenze guidato dai datori di lavoro, caratterizzato da 'rigore e disciplina'. Tuttavia, per creare delle talent pipeline veramente robuste servono alleanze pubblico-private. È fondamentale che imprese, governi e mondo della formazione si affianchino per gestire e sanare in modo efficace il divario delle competenze.

Altro studio molto recente che abbiamo analizzato e che confuta i precedenti dati è lo studio predittivo 'Professioni 2030 - Il futuro delle competenze' pubblicato nel mese di febbraio 2021 da EY, Manpower Group e Pearson. Si tratta di una ricerca basata su tecniche di Intelligenza Artificiale (IA) per offrire nuovi strumenti analitici a supporto di stakeholder pubblici e privati.

L'obiettivo è ripensare gli investimenti in istruzione e formazione, come investimenti di medio lungo periodo per il recupero della capacità competitiva dei settori strategici anche in Italia.

A livello nazionale, le previsioni occupazionali identificate dai modelli predittivi, a partire dalle opinioni degli stakeholder, indicano che l'80% delle professioni presenti in Italia muterà quantitativamente nel prossimo decennio. I dati mostrano che i trend di crescita dell'occupazione si concentrano nel settore terziario dei servizi alle imprese e alle persone. Al contrario, le tendenze più negative si concentrano nei settori dell'industria e dell'agricoltura.

Lo studio ha inoltre identificato tre cluster di competenze che hanno e avranno un ruolo chiave per le professioni del futuro:

- Cinque competenze fondamentali che andranno progressivamente ad arricchire il set di ciascuna professione e che mirano ad aumentare l'occupabilità delle persone;
- Un ecosistema di competenze aggiuntive che agiscono, diversamente per ciascuna professione, in maniera aumentativa rispetto alle competenze fondamentali;
- Un insieme di competenze ibridanti che agisce da catalizzatore dei processi di trasformazione delle professioni per ibridazione.

Lo studio ha infine identificato alcune professioni che emergeranno da qui al 2030 in Italia, evidenziando tre categorie di processo trasformativo:

- Per distacco di competenze;
- Per fusione di due o più professioni;
- Per ibridazione.

Queste professioni sono strettamente connesse alla pervasività dell'evoluzione tecnologica, la quale richiederà la presenza di specialisti trasversali, in grado di gestire le complessità tecniche e tecnologiche in contesti lavorativi ad oggi difficili da immaginare.

## 2. INVESTIRE IN FORMAZIONE: NEXT GENERATION EU E GLI ITS IN ITALIA

In un momento storico di particolare difficoltà, il Covid-19 ha acceso i riflettori su problemi già esistenti, acutizzandoli. L'Italia detiene ormai da troppo tempo un primato negativo: una drammatica disoccupazione giovanile. Circa 1,2 milioni di giovani Under 35 italiani risultano infatti disoccupati, mentre gli inattivi sono più di 6 milioni. Non solo: in Italia, malgrado sia il secondo paese manifatturiero d'Europa, da molti anni non ha più una storia nella formazione tecnica e professionale paragonabile ad altri paesi manifatturieri.

La ripartenza del Paese in questo momento difficile passa attraverso l'istruzione e la creazione di competenze adeguate ad affrontare le sfide che stiamo vivendo. Gli Istituti Tecnici Superiori (di seguito "ITS") sono lo strumento su cui investire per dare risposte concrete alle imprese che devono superare la pandemia e rafforzare la trasformazione digitale e tecnologica. È per questo che il piano italiano del Next Generation EU mette/indirizza €2 miliardi su istruzione professionalizzante e ITS. L'investimento evidenzia una volontà non solo politica ma anche sociale, di ripartire - anche - dalle competenze tecniche per rilanciare l'Italia e uscire dalla pandemia a livello sociale, economico, oltre che - prioritariamente - sanitario.

L'Italia dell'istruzione vanta una piccola eccellenza ancora troppo di nicchia: gli ITS. Le nostre scuole di tecnologia e non solo, post diploma, che, a dieci anni dalla nascita, continuano a registrare tanti occupati, ma forse ancora pochi studenti che li scelgono per qualificarsi.

Nell'ordinamento italiano il segmento della formazione terziaria non accademica è infatti costituito dagli ITS, che rappresentano un canale formativo alternativo al sistema universitario, con una distintiva finalità professionalizzante. Gli ITS disegnano un driver strategico per il nostro Paese, rispondendo alla varietà delle esigenze dei talenti e alle aspettative di sviluppo formativo e professionale. Obiettivo palese del sistema ITS è ridurre il mismatch tra domanda e offerta di lavoro.

La disciplina del sistema ITS è stata definita con un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25/01/2008 che ha regolamentato gli obiettivi, gli standard organizzativi e di erogazione dei percorsi, la programmazione dell'offerta da parte delle Regioni, attraverso piani territoriali triennali, da elaborare sulla base di indirizzi nazionali in tema di sviluppo economico e rilancio della competitività.

I percorsi ITS hanno una durata di quattro semestri, per complessive 1.800/2.000 ore di attività, tirocini formativi, obbligatori almeno per il 30% della durata del monte ore complessivo.

I contenuti didattici sono co-progettati da rappresentanti del sistema educativo e del mondo produttivo, che si aggregano in Fondazioni di partecipazione.

Caratteristica peculiare degli ITS: la stretta connessione che gli stessi hanno con le imprese, in quanto si collegano a un bisogno di professionalità reale ed effettivo delle aziende. Il sistema ITS è l'unico segmento dell'intero sistema educativo italiano in cui le imprese sono presenti sia nella fase di co-progettazione dei corsi, che nella stessa attività di indirizzo e di gestione dell'amministrazione.

Ancora, l'utilizzo di metodologie di didattica attiva che privilegiano metodi di apprendimento sperimentale e dialettico che meglio si adattano alla tipologia di studenti-target di tali percorsi (per lo più provenienti da studi tecnici), lo sviluppo di competenze specialistiche, direttamente collegate con gli ambienti reali produttivi e quindi particolarmente apprezzate dal tessuto imprenditoriale, rappresentano importanti e cruciali elementi del sistema italiano degli ITS. Negli ITS, soprattutto quelli in cui è più forte la presenza di imprese manifatturiere, la formazione si svolge sul campo per almeno un anno su due ed è arricchita dall'utilizzo di tecnologie abilitanti per la didattica come internet delle cose, simulazioni tecnologiche e stampanti 3D.

Secondo il rapporto 'Education at a glance 2019' dell'OCSE, gli ITS mostrano un tasso di occupazione dell'82% nella classe 25-64 anni. Tuttavia, gli studenti frequentanti sono appena il 2% di tutti gli iscritti a un corso di studi terziario. L'1,7% per la precisione, contro l'86% registrato dalle lauree di primo livello e il 12% di quelle di secondo livello, che possono vantare un ritorno occupazionale analogo (83% per le magistrali) o addirittura inferiore (73% per le triennali). Una forbice che non si registra in nessun altro Paese industrializzato. Tutto ciò a fronte di un quadro finanziario neanche paragonabile: il contributo pubblico, statale e locale, per l'intero sistema ITS, secondo un'elaborazione curata da Ptsclas, ha cubato, nel 2018, circa 60 milioni di euro (di cui 38 di provenienza regionale); il Fondo di finanziamento ordinario delle università - che pure esce da un decennio di tagli - arriva a 7,4 miliardi.

A nostra memoria, nessun Presidente del Consiglio ha mai citato nel suo discorso programmatico in Parlamento, gli ITS, definendoli il 'pilastro educativo' italiano. Mario Draghi durante il suo insediamento ha voluto infatti porre l'accento sull'importanza di una riforma del nostro sistema educativo che veda gli ITS protagonisti. Lo stesso Draghi ha infatti annunciato un investimento per €1,5 miliardi per gli ITS, venti volte il finanziamento di un anno normale pre-pandemia.

Il nuovo Presidente del Consiglio mette però subito dei paletti: «Senza innovare l'attuale organizzazione di queste scuole, rischiamo che quelle risorse vengano sprecate».

### 3. LE NOSTRE RACCOMANDAZIONI

Dopo le premesse fatte, dopo aver analizzato pregi e difetti dell'attuale sistema ITS e aver con grande favore ascoltato le parole del Presidente Draghi, siamo consapevoli che il 'pilastro educativo' italiano debba essere ripensato. È necessario un nuovo disegno che tenga conto di tutte quelle nuove tendenze del mercato del lavoro 'colpito' da pandemia e nuovi *mindset*.

Queste alcune delle nostre raccomandazioni:

- Prima di tutto occorre promuovere una legge quadro sugli ITS in grado di assicurare a tale canale formativo una fisionomia più chiara rispetto all'attuale Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 2008 che colloca gli ITS, di fatto, come 'appendici' dell'istruzione secondaria di secondo grado. Sarebbe auspicabile che gli ITS assumano una più ampia autonomia statutaria nell'ambito delle regole generali della fondazione di partecipazione rendendo più flessibili le disposizioni attuali disposizioni del DPCM 25 gennaio 2008;
- Ricontriamo che tra ITS e sistema universitario non esista una spiccata collaborazione. Favorire invece la collaborazione tra i due Enti in una logica di successo formativo dei giovani italiani deve essere una priorità. Tale collaborazione, ad esempio, potrebbe tradursi nella realizzazione di moduli da parte delle università in affiancamento ai percorsi ITS a supporto dell'eventuale prosecuzione dei diplomati ITS nei percorsi accademici. Questo porterebbe anche ad elevare il titolo di diploma ITS e di renderlo sempre più vicino al riconoscimento 'sociale' che invece assume in Italia il certificato di laurea;
- Correlato al punto precedente raccomandiamo inoltre di prevedere un piano di comunicazione a diffusione nazionale anche di lungo periodo. Una comunicazione certamente più attrattiva e al passo con i tempi che stiamo vivendo. Infatti, ancora oggi, a ormai dieci anni dall'avvio dei primi corsi, gli ITS sono poco conosciuti non solo tra i giovani e le loro famiglie, ma anche presso addetti ai lavori come i docenti che sono, di fatto, i primi e più credibili orientatori dei propri studenti;
- Inoltre, per quanto riguarda la tecnica di attrattività e orientamento a livello nazionale, è importante elaborare sintetiche narrazioni (storytelling) dei profili professionali in uscita dai percorsi ITS, con l'obiettivo di renderli evidenti sia per i giovani potenzialmente interessati a tale offerta formativa, sia per le imprese che sempre di più possano considerare strategico inserire tra i propri collaboratori diplomati ITS. Emerge che nella redazione di una ricerca di personale qualificato anche in aree dove gli ITS sono presenti con percorsi di formazione eccellenti un'impresa difficilmente considera il diploma ITS titolo privilegiato. Questo rafforza la nostra raccomandazione di implementare un serio piano di comunicazione che possa dare un valore ed un riconoscimento 'sociale' a chi decide di intraprendere il percorso di formazione in un ITS.

## 4. IL RAFFORZAMENTO DELLA COLLABORAZIONE CON LE IMPRESE E I SOFT SKILLS

Appare chiaro che siamo dinanzi ad un cambiamento del mondo del lavoro alquanto epocale. Come dimostrato dai numerosi studi analizzati è evidente che in tutti i settori sta avvenendo una trasformazione delle professioni stesse, interessando, non solo le competenze trasversali, ma anche le technical skills.

È un dato di fatto che le aziende rappresentino il collegamento più diretto che abbiamo per leggere il mercato e quindi per creare percorsi di formazione subito spendibili e quindi efficaci per placement e per attrattività di nuovi studenti.

È in questo contesto che lo stretto collegamento con il sistema delle imprese e con il mondo del lavoro si manifesta come elemento strutturale degli ITS. Le imprese sono pertanto chiamate a svolgere un ruolo da protagoniste all'interno dei percorsi di istruzione tecnica superiore.

La partecipazione delle imprese alla realizzazione dei percorsi ITS è in costante crescita, come evidenziato dai monitoraggi periodici dell'Indire. A questo proposito, anche alla luce della necessità di incrementare l'offerta formativa e della possibilità di attivare corsi in autofinanziamento da parte delle Fondazioni, incrementare il numero delle aziende partner diviene un prerequisito fondamentale. In questa logica sarebbe dunque opportuno:

- Prevedere forme di incentivazione fiscale per le imprese che investono sulla formazione/'formanti';
- Semplificare e valorizzare lo strumento dell'apprendistato di terzo livello.

Lo stretto legame con il mondo dell'impresa dovrà sempre in forma maggiore e in maniera migliore attivare un approccio sinergico e collaborativo nell'individuazione dei fabbisogni di professionalità delle aziende e nell'attività di placement dei diplomati in uscita dai singoli corsi promossi dalle fondazioni. Inoltre, sarà indispensabile progettare nuovi corsi ITS orientati a formare le nuove figure professionali appartenenti alla 'smart manufacturing' mettendo a fattor comune i rispettivi ambiti di specializzazione e le specifiche *faculty*.

Un'ulteriore considerazione che merita di essere trattata nelle nostre conclusioni ha a che fare con l'attesa riforma che riguarda gli ITS, inserita nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Il testo – in perfetta coerenza con il discorso fatto da Draghi alle Camere lo scorso 18 febbraio – dedica molta attenzione al tema. Di fatto, a dimostrazione della sua rilevanza, il Governo ha deciso di stanziare oltre a ben €1,5 miliardi di fondi per rafforzare gli ITS ponendosi come obiettivo il raddoppiamento dell'attuale corpo studenti frequentante questa tipologia di istruzione superiore, nonché €500 milioni in favore della collaborazione con le Università.

A questo proposito, è la collaborazione con le Università ad essere al centro del dibattito istituzionale odierno, rappresentando verosimilmente un forte incentivo in grado di rendere allettante per famiglie e studenti il percorso ITS.

Rimane comunque doveroso impedire che si creino inutili contrapposizioni con i percorsi di laurea. Per questa ragione, è essenziale che l'obiettivo sia ben chiaro: permettere al sistema ITS di risultare una valida opzione di formazione superiore, in grado di avere una attrattività maggiore in rispetto allo stato attuale, aumentandone così il numero dei corsisti. Stato in cui purtroppo, per il momento, non ottiene sufficientemente riconoscimento da potenziali fruitori.

In conclusione, la strada che si sta tracciando potrebbe rappresentare il giusto fil rouge, tuttavia riconoscendo che è fondamentale differenziare i percorsi ITS da quelli universitari. Crediamo infatti che in merito alla questione debba aprirsi tra esperti ed istituzioni un solido e pragmatico dibattito che possa individuarne l'elemento discriminante.

E se questo fosse possibile attraverso i risultati ottenuti dall'attività di ricerca svolta da ITS e Università e da ciò che le suddette entità mettono a disposizione della collettività?

È da qui che ci piacerebbe partire.





# American Chamber of Commerce in Italy

Via Cantù 1 - 20123 Milano  
Tel. +39 02 86 90 661- Fax +39 02 39 29 67 52  
amcham@amcham.it - www.amcham.it