

Imprese & Territori

Its trampolino per il lavoro: l'84% dei giovani trova posto in azienda

Formazione innovativa

I dati del monitoraggio 2025: nel 93% dei casi impiego coerente con il corso svolto

Centrale il ruolo delle imprese, oltre il 70% dei docenti proviene da aziende

Claudio Tucci

Per le imprese rappresentano il canale formativo d'avanguardia per formare i talenti di cui hanno bisogno. Per i ragazzi gli Its Academy rappresentano una valida alternativa all'università, con la possibilità di inserirsi in anticipo nel mondo del lavoro e con solide competenze tecnico-pratiche. Per il Paese è la tanto attesa "seconda gamba" dell'istruzione terziaria, quella professionalizzante, il cui decollo è fondamentale per aggredire abbandoni scolastici e Neet. Fatto sta che gli Istituti tecnologici superiori, si chiamano così dopo la legge di riforma del 2022, continuano a sfornare numeri record. Il monitoraggio 2025 che Indire e ministero dell'Istruzione e del Merito presentano oggi a Roma parla

chiaro. A un anno dal titolo gli studenti occupati sono l'84%, con una coerenza tra percorso di studi e tipologia di occupazione pari al 93%. Del restante 16% di non occupati, il 4% ha proseguito all'università, l'1,8% svolge un tirocinio extracurricolare, il 2,5% è irreperibile. Un risultato significativo (sono ormai 10 anni che il tasso di occupazione negli Its Academy supera l'80%) e superiore al tasso di occupazione dei laureati triennali a un anno dal titolo, più basso, al 78%.

Non solo. Grazie a laboratori d'avanguardia, impegno delle imprese e utilizzo massiccio delle nuove tecnologie gli Its Academy sono ormai diventati vere e proprie "palestre" formative di alta tecnologia, visto che favoriscono lo sviluppo di competenze digitali attraverso le tecnologie abilitanti 4,0 in una percentuale pari al 69% dei percorsi (si parla di Big data and analytics, Industrial Internet, realtà aumentata a supporto dei processi produttivi, simulazione, intelligenza artificiale). Ciò accade soprattutto nei settori della meccanica e dell'Ict.

«Gli Its Academy sono centrali per contrastare il mismatch e offrire una formazione innovativa per i ragazzi», ha sottolineato il ministro dell'Istruzione e del Merito, Giuseppe Valditara. Con l'ultimo decreto Pnrr abbiamo stanziato 1 milione di euro per ampliare l'offerta formativa degli Its Academy

connessa ai processi di internazionalizzazione legati al piano Mattei». «Negli Its Academy si praticano attività didattiche innovative - ha aggiunto Francesco Manfredi, presidente di Indire - perché hanno strutture e organizzazione adeguate. Questi Istituti oggi propongono un modello organizzativo e didattico basato su tre parole chiave: flessibilità, agilità ed autonomia».

Oggi le Fondazioni che gestiscono gli Its Academy sono 147 e gli studenti frequentanti sono circa 40mila. I corsi sono di norma di durata biennale, si sale a tre anni per determinate esigenze formative. La legge 99 del 2022, completamente attuata, ha dato slancio a questi Istituti, e con il Pnrr è arrivato un finanziamento "una tantum" di 1,5 miliardi di euro destinato a potenziare laboratori e a incrementare il

numero di alunni.

Dal monitoraggio Indire, curato dalla prima ricercatrice Antonella Zuccaro, si conferma centrale la presenza delle imprese. Non solo le aziende sono partner strategici degli Its Academy in oltre la metà dei casi (52%, per l'esattezza), ma anche la docenza proveniente dal lavoro è superiore al 70 per cento. Il 43% dei percorsi formativi si svolge in modalità di stage, e sono quasi il 20% le ore di formazione nei laboratori di imprese e di ricerca.

«I dati Indire dimostrano come gli Its Academy consolidino il loro ruolo nel sistema Paese portando un forte cambiamento culturale - ha detto Riccardo Di Stefano, delegato del presidente di Confindustria all'Education e all'Open Innovation -. Istituzioni all'avanguardia perché permettono ai nostri giovani di formarsi con le tecnologie, imparando a non temerle ma a usarle e innovarle, che è il vero valore aggiunto per le imprese. Imprese ancora più coinvolte nella governance e nella didattica, che assumono perché co-partecipano al percorso di formazione. La qualità c'è, ma è il momento del salto di quantità: il Pnrr sta aiutando, nonostante significative difficoltà di execution, ma risorse e collaborazione pubblico-privata saranno fondamentali soprattutto dopo il 2026».

Valditara: «Formazione innovativa per i giovani»
Di Stefano: «Ampio ricorso alle tecnologie, ora salto di qualità»

Manfredi: «Gli Its Academy propongono un modello organizzativo e didattico basato su flessibilità e autonomia»

L'accademia politecnica vince la gara della formazione

Umbria

Modugno: «Ingresso rapido nel lavoro, gli ex allievi impiegati anche nei corsi»

È la prima, e a oggi unica, accademia politecnica. Parliamo dell'Its Umbria Academy, che per il 2025/27 ha in pista 15 percorsi formativi, dalla meccanica al turismo, dalla cybersecurity all'it, passando per chimica dei materiali, agricoltura sostenibile, grafica e marketing. «I nostri corsi sono biennali - racconta il direttore, Nicola Modugno - della durata di 1.800/2mila ore, di cui 800 di tirocinio aziendale. Formiamo talenti nell'area dell'alta formazione tecnologica e digitale, garantendo un ingresso rapido qualificato nel mondo del lavoro». Il tasso di occupazione a un anno dal titolo sfiora il 100%, ed è per questo che l'Istituto, presieduto da Marco Giulietti, si è classificato al primo posto nel monitoraggio Indire 2025.

Fondato nel 2011, l'Its Umbria Academy è cresciuto molto: oggi conta circa 450 nuovi immatricolati all'anno (in tutto l'Istituto è frequentato da oltre mille ragazzi), e sono più di 400 le aziende partner che collaborano alla progettazione dei corsi, alla didattica e all'ospitalità degli studenti in tirocinio. I corsi, finanziati dalla Fondazione, sono erogati sul territorio nei campus e laboratori d'avanguardia di Perugia, Foligno, Terni, Città di Castello e Montefalco. Una "chicca" riguarda gli ex studenti: «In sette - aggiunge Modugno - sono a contratto con noi. Anche l'azienda Bazzica Engineering, che ha integrato le attrezzature tecnologiche acquistate per la Factory 4.0 del laboratorio meccatronico, ha impiegato tre nostri ex studenti. In queste settimane sono tornati nel loro ex laboratorio Its come consulenti tecnici, e hanno integrato loro il sistema a vantaggio di altri studenti. Insomma un'opportunità unica».

Gli esperti di aerospazio studiano a Torino

Piemonte

Serra: «Collaborano con noi quasi 200 aziende, c'è l'Application Center»

Dall'aeronautica allo spazio. Dalla meccatronica alla mobilità sostenibile e logistica, passando per servizi alle imprese e internazionalizzazione, che sono molto apprezzati dalle ragazze. Siamo all'Its Academy Mobilità sostenibile, Aerospazio, Meccatronica del Piemonte, un'assoluta eccellenza nella formazione dei giovani talenti. «Accogliamo circa 800 studenti - ci racconta il presidente Stefano Serra, che è anche vice presidente di Federmeccanica con delega a Istruzione e Formazione -. Il tasso di occupazione sfiora il 98%, il rimanente 2% sceglie di proseguire negli studi utilizzando le passerelle con il Politecnico di Torino. Collaborano con noi quasi 200 aziende, la docenza dal mondo del lavoro è pari all'85%, l'altro 15% arriva da università e centri di ricerca e trasferimento tecnologico».

Grazie anche alla spinta del Pnrr sono in partenza 14 percorsi. L'80% dei nostri studenti è assunto con contratto d'apprendistato di alta formazione: «In pratica - ha spiegato Serra - da ottobre a giugno si studia, poi dal 1° luglio, dopo quindi appena nove mesi, si entra in azienda con l'apprendistato. In questo modo il giovane acquisisce un reddito e autonomia». «Crediamo molto nella ricerca - ha detto ancora Serra -. Abbiamo realizzato un Application Center, vale a dire un villaggio dei laboratori dove i ragazzi vivono l'ambiente della fabbrica toccando con mano le nuove tecnologie. Insomma, noi stiamo facendo la nostra parte, vorrei che ora il Mim faccia la propria accogliendo le richieste della rete Its Italy su fondi Pnrr e semplificazioni».

Logistica e trasporti, a Verona il polo leader

Veneto

Speri: «Apprendistato di terzo livello, favorito l'inserimento lavorativo»

Se si vuole lavorare, e con soddisfazione, nel settore della logistica e trasporti, la scelta giusta è l'Its Academy Last, casa madre all'Interporto di Verona. Una eccellenza nella formazione dei talenti nell'ambito della mobilità sostenibile, attiva dal 2011.

«Entro luglio arriveremo a diplomare ben 1.250 studenti dall'avvio dei corsi - ci racconta la direttrice del Last, Laura Speri -. Tutto ciò grazie al ruolo fondamentale delle aziende. Sempre più spesso, anche grazie all'apprendistato di terzo livello, l'inserimento avviene durante il corso, quindi l'allievo si trova ad essere al contempo studente e lavoratore». A ottobre partiranno 10 nuovi percorsi. In tutto, tra primo e secondo anno, l'Its Last è oggi frequentato da 450 studenti. Il tasso di occupazione a un anno dal titolo è del 95%; circa il 70% della docenza proviene dal mondo produttivo, e ci sono più di 400 imprese collegate, sia piccole sia multinazionali, per le quali è fondamentale poter contare su risorse qualificate.

All'Its Academy Last, che è presieduto da Silvano Stellini, si fanno corsi di logistica e automotive, e corsi di internazionalizzazione d'impresa. Sono tutti di 1.900 ore, tutte svolte in aula, in attività laboratoriali, e "on the job". La forte connessione con il mondo del lavoro si esplicita anche a livello internazionale con visite didattiche e stage all'estero. Un fiore all'occhiello sono le esperienze Erasmus di tre mesi, 13 settimane in totale, per completare il bagaglio di lingue straniere e soft skill a vantaggio dei ragazzi.

Animazione 3D e intelligenza artificiale per i talenti Ict

Puglia

Della Vista: «Valorizziamo le inclinazioni individuali, attenti alle tecnologie»

Dal 2015 sforna "super esperti" di software e app, grafica e animazione 3D, machine learning, cybersecurity, game developer, intelligenza artificiale, digital video design. È l'Its Academy Apulia Digital, con sedi in tutte le province della Puglia (Bari, Foggia, Lecce, Brindisi, Taranto e BAT), e rappresenta un'assoluta eccellenza formativa. Nato su input di un gruppo di aziende del territorio alla ricerca di nuovi talenti dell'Ict per accelerare i processi di innovazione tecnologica, l'Its Academy Apulia Digital è oggi una realtà che vede all'attivo, dall'inizio delle attività, 75 corsi e ha circa mille studenti, che hanno scelto questi percorsi di formazione incentrati sull'utilizzo e sullo sviluppo di soluzioni e sistemi di innovazione tecnologica e digitale. Il tasso di occupazione a un anno dal titolo sfiora l'87%. Oltre il 70% della docenza proviene dal lavoro.

«I nostri corsi - ha sottolineato Euclide Della Vista, presidente dell'Its Academy Apulia Digital - sono a ciclo breve, meno di 16 mesi nel biennio, e sono estremamente sintonizzati sulla costante evoluzione del settore Ict, che si trasformano molto rapidamente. I percorsi, infatti, sono basati su una didattica pratica e laboratoriale che trasforma subito le conoscenze acquisite in competenze professionali grazie all'esperienza "on the job", ideale per chi desidera entrare subito nel mondo del lavoro. Questo li rende la scelta perfetta per chi preferisce apprendere in maniera più dinamica e personalizzata, perché c'è molta attenzione alla valorizzazione dei talenti e delle inclinazioni individuali».

nella puntata del 28 novembre 2024 del programma radio "La Zanzara". Durante la trasmissione, il giornalista ospite Vittorio Feltri aveva espresso frasi giudicate discriminatorie e istigatrici di

odio verso i musulmani. I conduttori Crucianni e Parenzo, scrive Agcom, seppure differenziandosi rispetto alle opinioni di Feltri non hanno «efficacemente impedito gli effetti di tali affermazioni».



Rinnovo. Il contratto interessa circa 40mila addetti del settore energia e petrolio

Energia e petrolio, rinnovato il contratto con 330 euro di aumento

Lavoro

Confindustria energia e i sindacati hanno firmato l'accordo per il 2025-2027

Cristina Casadei

Nuovo contratto in tempi rapidi per 140mila addetti del settore Energia e petrolio con un aumento complessivo di 330 euro. L'ultimo accordo era scaduto a fine dicembre e a meno di quattro mesi dalla scadenza Confindustria energia e Filctem, Femca e Uiltec hanno raggiunto l'ipotesi di accordo per il rinnovo che sarà valido nel triennio 2025-2027. Adesso il testo verrà portato dai sindacati alle assemblee dei lavoratori che dovranno votarlo. Una nota di Confindustria energia sottolinea che l'intesa è stata raggiunta anche con UGL-Chimici.

Secondo quanto spiegano i sindacati le parti hanno condiviso un aumento complessivo di 330 euro nel triennio. Di questi 134 euro sono riferiti al recupero inflattivo, 100 euro sui minimi da gennaio 2025 e 34 euro da marzo 2025 sull'Edr. Le tranches riferite al rinnovo sono 30 euro da dicembre 2025 sui minimi, da gennaio 2026 20 euro sui minimi e 7 sull'Edr, 55 euro da luglio 2026 e 65 euro da

luglio 2027. Il montante complessivo sarà di 8.826 euro, secondo quanto calcolano i sindacati. Per quanto riguarda il welfare contrattuale sono stati previsti 5 euro aggiuntivi, da destinarsi al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa FASIE. Inoltre, il 24 e 31 dicembre trasformate da mezza giornata a giornate intere per un valore di 14 euro.

Per la parte normativa sono stati previsti molti miglioramenti del welfare. «Questo accordo rappresenta un equilibrio virtuoso tra le esigenze delle imprese e la tutela dei lavoratori - ha dichiarato Modestino Colarusso, direttore generale di Confindustria energia - e si inserisce in un momento di profonda evoluzione del settore, dove abbiamo voluto coniugare sostenibilità aziendale, competitività e valorizzazione del capitale umano, garantendo al contempo certezze per le imprese e per i lavoratori». Per Marco Falcinelli, Nora Garofalo, Daniela Piras, segretari generali di Filctem Cgil, Femca Cisl, Uiltec Uil si tratta di «un importante rinnovo per un settore fortemente impattato dalle trasformazioni legate alle transizioni che conferma il modello contrattuale e il valore del contratto nazionale di lavoro. Significativi gli aumenti concordati che garantiscono il recupero e la crescita del potere di acquisto per le lavoratrici e i lavoratori del settore».

Il 40% dei dipendenti vuole cambiare lavoro, soprattutto la GenZ

Great place to work

Bedusa: «Il turn over costa 200mila euro l'anno, cresce il livello di inefficienza»

Trattenere i talenti è sempre più difficile tra stipendi che non crescono secondo le aspettative delle persone e manager che gestiscono i team secondo logiche sorpassate, più basate sul controllo e sulle gerarchie che sulla delega e sul raggiungimento degli obiettivi. È così che l'Italia è finita in fondo alla classifica nel rapporto internazionale European workforce study 2025 di Great place to work per la capacità di trattenere le persone, che è stato realizzato sentendo le opinioni di 25mila collaboratori in 19 Paesi. Nel nostro Paese il 40% dei dipendenti dice di voler cambiare posto di lavoro, soprattutto tra la GenZ, ma attenzione, il tema non va sottovalutato, avverte Beniamino Bedusa, presidente di Great Place to Work Italia, perché «i costi nascosti del turnover aumentano le inefficienze delle organizzazioni». Il dato italiano di chi vuole cambiare posto di lavoro è di ben 9 punti più alto rispetto alla media europea che è del 31%. A livello europeo, i paesi che hanno le mag-

giori difficoltà a trattenere le persone sono quelli dell'Europa meridionale tra cui ci sono Italia, Francia, Portogallo, Cipro e Grecia, oltre a Regno Unito, Irlanda e Polonia. Francia e Polonia hanno entrambe un tasso del 38% di dipendenti che vogliono cambiare posto di lavoro, il Portogallo del 37%, l'Irlanda del 35%, mentre a seguire ci sono Cipro, Grecia e Regno Unito al 33%. Tra i paesi più virtuosi ci sono invece la Norvegia, con solo un lavoratore su 4 (25%) che vorrebbe andarsene, Paesi Bassi e Germania al 23%, mentre l'Austria è al 21%.

«I costi nascosti del turnover sono tra i costi più difficili da identificare per le aziende», afferma Bedusa. Sulla base di una simulazione svolta da Great Place to Work Italia, un'azienda italiana di circa 100 collaboratori con un tasso di turnover pari al 10%, che è il valore medio per le organizzazioni attive nel Nord Italia, dovrà affrontare circa 200mila euro di costi annui attribuibili all'uscita delle persone. Per evitarli, bisogna «lavorare sull'ascolto attivo e sul coinvolgimento delle persone - continua Bedusa -. Una buona strategia di employer branding, basata sul feedback diretto delle persone, riduce i costi di assunzione e di turnover, fenomeni in deciso aumento, soprattutto nelle nuove generazioni».

-C. Cas.