

Direttore responsabile: Luciano Benadusi
Autorizzazione n. 451/2010 del Tribunale di Roma

Un numero € 25,00.

L'abbonamento comprende tre numeri consecutivi: due numeri ordinari e un numero speciale.

Costo dell'abbonamento ordinario: € 75,00 per l'Italia, € 120,00 per l'estero.

Costo dell'abbonamento sostenitore: € 150,00 per l'Italia, € 200,00 per l'estero.

Costo del singolo fascicolo online: numero ordinario € 21,00 (iva inclusa). I fascicoli arretrati hanno lo stesso prezzo di quelli correnti.

Gli abbonamenti e gli arretrati possono essere acquistati tramite versamento sul conto corrente n. IT 71 L 02008 05016 000 401442181 intestato a Associazione «Per Scuola Democratica» e inviando una mail a info@scuolademocratica.it specificando nell'oggetto abbonamento o numero arretrato.

www.scuolademocratica.it

© 2012 Edizioni Angelo Guerini e Associati SpA
viale Filippetti, 28 – 20122 Milano
<http://www.guerini.it>
e-mail: info@guerini.it

Prima edizione: febbraio 2012

Ristampa: v IV III II I 2012 2013 2014 2015 2016

Progetto grafico e copertina
a cura di KPR-Key

Printed in Italy

ISSN 1129-731X
ISBN 978-88-6250-351-8

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633.

Le riproduzioni effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

Introduzione

di Luca Salmieri e Piero Valentini

La crisi economica di stampo finanziario, ma con pesantissime ricadute sull'economia reale, sta bruciando in tutti i Paesi avanzati centinaia di migliaia di posti di lavoro e sta aggravando le condizioni di inserimento occupazionale dei giovani, soprattutto di quelli con basse qualifiche, ma anche, e talvolta in modo clamoroso, di quelli con elevate competenze tecnico-specialistiche.

Dopo un lungo periodo, durante il quale si è sostenuta la tesi che la maggior parte dei nuovi posti di lavoro che l'economia europea avrebbe dovuto creare in futuro era caratterizzato da qualifiche di alto livello, gli effetti della crisi sul mercato del lavoro spingono a dubitare sull'effettiva portata della crescita dei fabbisogni aziendali di tali competenze, mentre, persino in tempi di stagnazione del mercato del lavoro, le imprese continuano a reclamare la necessità di formare figure professionali di livello inferiore, ma con una specifica preparazione tecnica, adeguata ai fabbisogni *ad hoc* dei processi produttivi. Si calcola che in Europa l'eccesso di istruzione sia in media pari a circa il 30%, mentre al contempo una parte sostanziale della forza lavoro ha uno scarso livello di istruzione. Da un lato ce n'è troppa rispetto alle capacità di assorbimento di ruoli dirigenziali, manageriali e specialistici da parte delle piccole e medie imprese, dall'altro ce n'è troppo poca rispetto alla *vacatio* di posizioni occupazionali di tipo tecnico, come evidenziano le analisi del CEDEFOP sulla formazione professionale in Europa. L'eccesso di istruzione non è di per sé un problema. Tuttavia, l'utilizzo insufficiente di capacità e competenze è uno spreco effettivo. Al contempo, ancora più grave è il fenomeno della domanda inevasa di figure professionali con competenze tecniche. Il motivo è che le carenze di competenze sono dovute a una mancanza di persone con le competenze e l'esperienza necessarie, anziché a una mancanza di anni di istruzione.

Quanto all'Italia, questi fenomeni si presentano in forma ancora più grave. Mentre la quota dei giovani under 24 disoccupati o inoccupati è il triplo della Germania e il doppio della media europea, più del 17% delle richieste di personale delle aziende rimane inevasa per l'assenza delle corrispondenti figure professionali, che spesso, in particolare nell'area dell'artigianato e della piccola impresa, sono di medio, se non basso, livello di qualificazione. Nello stesso tempo la domanda di personale ad

alta qualificazione rimane largamente al di sotto dell'offerta generata dal nostro sistema di istruzione, malgrado la percentuale dei giovani laureati risulti decisamente inferiore alla media europea. Siamo dunque in presenza di una scarsa offerta di qualificazioni medio-basse, associata anche alla decrescente capacità di attrazione dell'istruzione tecnica e professionale: quindi di un fenomeno di *over-education*. E nello stesso tempo, siamo pure in presenza di una scarsa domanda di alte qualificazioni, dovuta a bassa qualificazione e bassa innovazione (datori di lavoro sotto-istruiti e poco innovativi che rifuggono dall'impiegare lavoratori più qualificati e innovativi). Più ancora che di un problema di *matching* fra la domanda e l'offerta esistente (in una logica di mero adattamento della seconda alla prima) si deve allora parlare di un problema di *matching* ai bisogni di crescita e di benessere del Paese, tanto dell'offerta di lavoro e del sistema di istruzione/formazione quanto della domanda di lavoro e del sistema produttivo. E un ulteriore aspetto del *mismatch* è, come ben sappiamo, quello territoriale.

La doppia discrepanza (*mismatch*) di cui abbiamo parlato ha molte cause rinvenibili su entrambi i lati del difficile rapporto tra istruzione/formazione e lavoro. Quali sono i meccanismi che incidono maggiormente sui disallineamenti che sono all'origine dello spreco culturale e della scarsità di manodopera? E quali sono le politiche di *matching* che possono contribuire almeno ad attenuarli? Le politiche recentemente avviate sui due fronti (dell'istruzione/formazione e del lavoro) nella giusta direzione?

Oltre alle comprovate difficoltà che nel passato si sono registrate in tutti i Paesi relativamente al raggiungimento dell'equilibrio tra domanda e offerta, si aggiungono oggi, in una fase di crisi economica mondiale che non appare per niente transitoria, più complicati problemi di traducibilità o leggibilità dei fabbisogni professionali del sistema produttivo. Fabbisogni che sono suscettibili di essere 'mappati' in modo più aggregato o più specifico e che si riferiscono a oggetti diversi: le posizioni professionali, le competenze, i livelli e i tipi di istruzione/formazione, le altre fonti di apprendimento.

A che punto siamo nel processo di sviluppo e di affinamento delle analisi dei fabbisogni professionali? Quali i progressi più promettenti e quali le lacune e i limiti maggiormente rilevanti?

Con riferimento alle evidenze risultanti dalle analisi più recenti, fra le competenze tecnico-specialistiche, quelle trasversali e quelle culturali e scientifiche di base, quali sembrano registrare le carenze più diffuse, in quali settori e per quali posizioni professionali? Fra le fonti di apprendimento come sembrano delinearsi i rapporti tra sfera formale e sfera informale? Esistono problemi di preferenza legati a fattori quali l'età e l'alternativa fra mercati interni e mercati esterni?

Si tratta di questioni delicatissime alle quali hanno provato a rispondere Domenico Mauriello (coordinatore del Sistema Informativo Excel-





sior), Alessandro Ferrucci e Costanza Bettoni (rispettivamente direttore di Tecnostruttura e dirigente del Settore Istruzione e Formazione professionale di Tecnostruttura) e Federico Butera (uno dei massimi esperti italiani di cambiamento e riorganizzazione dei sistemi professionali).

Domenico Mauriello, forte dei risultati delle indagini Excelsior, tra l'altro analizzati anche secondo l'ottica di medio e lungo periodo, rileva la centralità delle competenze trasversali nei processi di riallineamento tra domanda e offerta di saperi e abilità professionali. La strategicità delle *skills* trasversali vale tanto per le occupazioni di medio e basso livello che per quelle apicali. Tuttavia, mentre nel secondo caso i dati mostrano segnali incoraggianti sul fronte dei sistemi di apprendimento – dove sempre più gli attori appaiono consapevoli delle esigenze espresse in tal senso da parte delle imprese –, nel primo la scarsità di personale disponibile a ricoprire posizioni e mansioni di basso prestigio sociale (un problema culturale italiano?) si sposa spesso con profonde carenze in termini di competenze trasversali, prime tra tutte l'esperienza a lavorare in gruppo e la predisposizione all'autonomia.

A prima vista si tratta di competenze opposte. In realtà, il lavoro di gruppo non contraddice la necessità di svolgere poi in autonomia ciò che compete nello specifico al singolo, così come l'attitudine a saper decidere in autonomia è un valore fondante delle relazioni e delle interdipendenze tra più lavoratori. È probabile che proprio la poco diffusa abitudine dei giovani ad avere esperienze formative sul lavoro, o almeno in contesti organizzativi che ne ricalcano la complessità, costituisca la principale lacuna anche nel caso dei profili altamente qualificati. Su questo aspetto, tuttavia, l'analisi di Mauriello indica una tendenza confortante: sembra che negli anni recenti i sistemi di istruzione e formazione superiore stiano recependo la necessità di far convivere l'apprendimento formale con esperienze di apprendimento sul lavoro. Tale aspetto è confermato dalle riflessioni e dall'analisi proposta da Alessandro Ferrucci e Costanza Bettoni nel loro contributo sul ruolo delle Regioni nel complesso processo di sostegno alla formazione: le attività di confronto e di riorganizzazione, nonché di investimento attraverso i fondi europei, tra le diverse realtà regionali del nostro Paese, sembra aver intrapreso un percorso virtuoso che comincia a produrre risultati positivi in termini di occupabilità delle figure professionali in uscita da un sistema formativo nazionale in grado di puntare, al tempo stesso, agli obiettivi dell'obbligo formativo e alle esigenze di qualificazione professionale. In questo ambito, permangono differenze tra la formazione professionale organizzata in sede scolastica e quella presieduta dalle agenzie formative. Tuttavia, la necessità che questi due sistemi cooperino in modalità più stretta costituisce un punto a favore dell'avvicinamento tra formazione e lavoro.

La questione dirimente resta il fatto che il mondo del lavoro italiano avrebbe bisogno, come riporta Federico Butera nel suo saggio sulle

trasformazioni organizzative, di una maggiore coscienza della centralità delle risorse umane, soprattutto in chiave di riorganizzazione dei processi produttivi. Non si tratta soltanto di riconoscere e padroneggiare il cambiamento – come risposta alla crisi e come esito della crisi – ma di strutturare e consolidare l'organizzazione innovativa del lavoro come asse permanente della competitività. In questa chiave le sue proposte operative rappresentano un importante contributo alla diffusione di una cultura professionale al servizio delle persone, di cui devono farsi promotrici non solo le imprese e la pubblica amministrazione, ma anche l'università e il sistema formativo.

