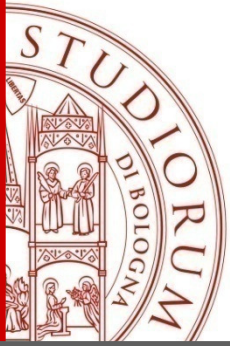


Convegno di studi su
**“I fabbisogni professionali e la formazione di capitale umano
nella strategia di superamento della crisi”**
Università di Roma Tre, Roma 18 dicembre 2012

Relazione introduttiva:
***Come analizzare i fabbisogni di capitale umano
nella crisi tra ciclo e struttura***

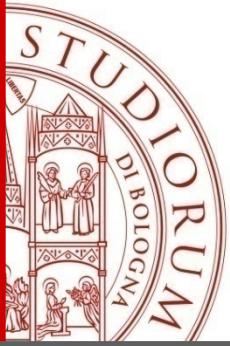
Gilberto Antonelli

Dipartimento di Scienze Economiche, Università di Bologna
School of Development Innovation and Change (SDIC)



Indice

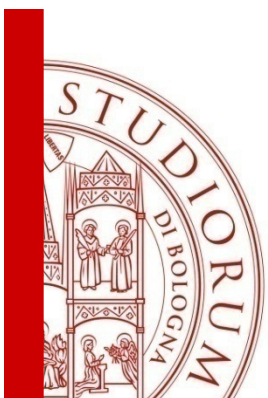
1. Introduzione
2. Fabbisogni di figure professionali in Europa
3. Tra *business as usual* e “depressione profonda”
4. Modelli e indicatori per l’analisi dei fabbisogni di capitale umano: stato dell’arte e direttrici di marcia
5. Conclusioni



1. Introduzione

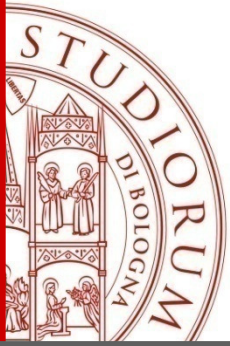
- Questa relazione introduttiva ha l'obiettivo di delineare i tratti distintivi che potrebbe assumere un programma di radicale miglioramento delle analisi sui fabbisogni di capitale umano (CU) in Italia.
- A tal fine, dopo aver abbozzato i principali fattori di complessità da cui occorre partire, essa focalizza l'attenzione sui caratteri che dovrebbe assumere un'indagine su fabbisogni professionali con respiro europeo.
- Vengono poi esaminati i principali effetti dell'interazione in atto tra ciclo e struttura, per poi concentrarsi sul confronto tra lo stato dell'arte e le direttrici di marcia funzionali alla realizzazione del suddetto programma di ricerca.
- Nuovi e meno nuovi fattori di complessità caratterizzano le economie al tempo della crisi globale. Essi richiedono risposte coordinate e composite da parte dei principali attori economici proprio perché mettono in gioco contemporaneamente ciclo e struttura.

1. Introduzione segue ...

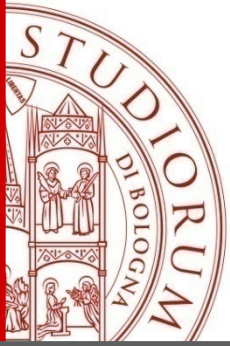


- Tra i principali fattori si possono qui sinteticamente ricordare:
 - (i) l'aumento di rischio e vulnerabilità nella gestione dei livelli di governo e delle organizzazioni (fallimenti dei governi, fallimenti dei mercati, fallimenti sistemici);
 - (ii) la transizione da un commercio internazionale di “beni completi” (vantaggio comparato) a un commercio internazionale di “mansioni” (vantaggio assoluto) con profonde trasformazioni nella struttura di incentivi;
 - (iii) il declino di settori tradizionali e l'ascesa di nuovi settori, concentrati nella o fortemente connessi all'industria dei servizi e alla frammentazione produttiva;

1. Introduzione segue ...

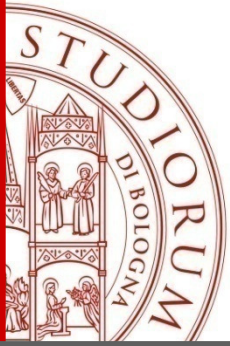


- (iv) la crescente ricombinazione dei tradizionali fattori della produzione in “grandi fattori di produzione”, intesi come combinazioni di quantità e qualità di lavoro e risorse umane, di capitale reale/finanziario e cambiamento tecnologico, di risorse naturali e ambientali;
- (v) la conoscenza, il CU e il capitale sociale come risorse cruciali per la formazione e l’utilizzo dei grandi fattori di produzione;
- (vi) il CU come generatore di reti locali (identitarie, sociali, economiche) e internazionali di sviluppo sostenibile, inteso come opportunità oltre che come vincolo;
- (vii) il CU come risorsa cruciale scambiata in mercati di *wage competition* e di *job-competition* nell’ambito di reti d’imprese organizzate attorno a catene del valore differenziate.



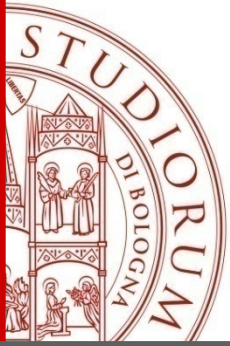
1. Introduzione segue ...

- La crisi economica globale, percepita dall'opinione pubblica fin dall'estate del 2007, è entrata nella sua terza fase. Dopo la prima fase che ha colpito soprattutto il sistema finanziario mondiale, nel 2009 la crisi ha intaccato i sistemi economici reali e l'occupazione, compresa quella dei laureati, tramutandosi poi nel 2011 in una profonda crisi di sostenibilità dell'area Euro e dell'intera architettura dell'integrazione europea.
- Al tempo stesso, si stanno manifestando nuove contraddizioni: un sistema di incentivi, calibrato su obiettivi non compatibili con la crescita d'impresa di lungo periodo ha contribuito all'inasprimento della diseguaglianza; l'accesso ai redditi medi da lavoro è ostacolato da nuovi divari, tra cui figura quello nelle opportunità di formazione (per carenze istituzionali, mancanza di risorse finanziarie o di informazioni, e per differenze di classe). In altri termini, l'incertezza crescente rende sempre meno quantificabili ed esigibili i differenziali di rendimento garantiti in passato dall'istruzione.



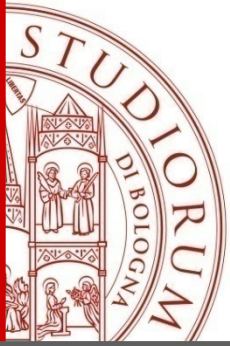
1. Introduzione segue ...

- La natura stessa dei beni economici è influenzata dalla crescente complessità. La molteplicità di beni, tutti economicamente rilevanti, può generare problemi di analisi e di *policy* soprattutto in contesti in cui le reti di interazione sociale ed economica esercitano un ruolo rilevante.
- Le categorie di beni pubblici, collettivi e “misti” non bastano più ad esprimere tutta la gamma dei beni non privati, dato il rischio crescente di fallimenti sistemici. I “beni sociali” tendono a qualificarsi come categoria autonoma.
- Il CU si rivela sempre più un bene privato, ma anche sociale, che è difficilmente “stoccabile” e caratterizzato da esternalità produttive e da altre forme di esternalità, anche a seconda del modello di capitalismo in cui viene erogato.
- L’investimento in CU è ricorrente sia dal lato dell’offerta sia da quello della domanda di lavoro ed ha luogo nel corso di tutto il ciclo di vita degli individui e dei posti di lavoro.



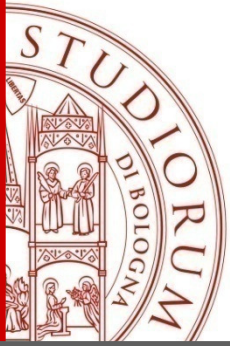
2. Fabbisogni di figure professionali in Europa

- In questo quadro, è utile interpretare l'investimento in CU come un processo che si dispiega lungo due pipeline distinte – dal lato dell'offerta e della domanda di lavoro – che vengono a sovrapporsi negli intervalli in cui i lavoratori ricoprono determinati posti di lavoro.
- La previsione del fabbisogno di figure professionali nel medio-lungo termine rappresenta l'obiettivo di fondo su cui gravitano le strategie di intervento.
- La prospettiva europea rappresenta lo scenario di riferimento: orientato non alla mera riproduzione della struttura dei mercati nazionali del lavoro, ma alla creazione di mercati europei del lavoro per le diverse professioni, in cui hanno luogo le migrazioni di studio/lavoro e la formazione di *smart jobs*.
- Data la posta in gioco, sarebbe utile assecondare l'orientamento della strategia Europa 2020 in cui i mercati del lavoro non devono limitarsi, come nella maggior parte delle iniziative europee, a recepire in modo residuale le conseguenze delle altre iniziative di policy.



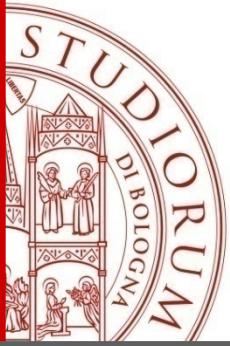
2. Fabbisogni di figure professionali ... segue ...

- Queste sono due implicazioni ancora scarsamente apprezzate nel dibattito politico italiano ed europeo. Ma, al fine di approntare uno scenario concreto, l'attenzione si deve concentrare su diplomati e laureati, dato che costituiscono la maggioranza dei nuovi entranti nelle forze di lavoro anche in Italia.
- Nodale è in tale quadro la definizione delle tipologie di laureati e, in particolare, delle figure professionali che si collocano al confine tra laureati e diplomati. Per questo d'ora in poi mi concentrerò su questa componente.
- Per affrontare in modo adeguato questa complessa questione a partire dagli anni '90 si è aperta una riflessione sull'adeguamento nei metodi e nelle classificazioni impiegati nelle rilevazioni statistiche sulle forze di lavoro al fine di meglio interpretare e valutare le trasformazioni in atto.



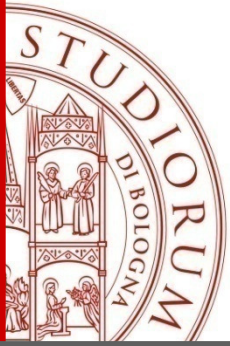
2. Fabbisogni di figure professionali ... segue ...

- Tra gli approcci proposti è particolarmente interessante quello del *Warwick Institute for Employment Research* (WIER), che ha messo a punto una classificazione delle unità professionali basata non sul settore di attività, ma sul grado di impiego di lavoro qualificato e altamente qualificato.
- Questa impostazione riconosce che l'evoluzione strutturale dell'economia e la transizione dall'università di élite a quella di massa hanno determinato cambiamenti profondi nella funzione della laurea ai fini occupazionali e che tali cambiamenti condizionano profondamente le analisi sui fabbisogni professionali e sul *mismatch*.
- E' stata così proposta la classificazione *Standard Occupational Classification – Higher Education* (SOC-HE), che con riferimento al Regno Unito (Elias e Purcell, 2004), conduce ad una tassonomia quadripartita delle unità professionali.



2. Fabbisogni di figure professionali ... segue ...

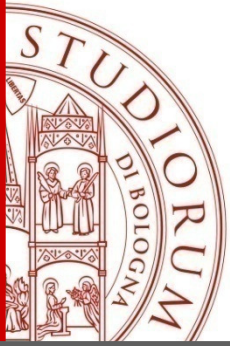
- (i) Posti di lavoro tradizionali (*traditional graduate jobs*), in cui l'accesso all'occupazione è stato sempre storicamente associato al possesso di una laurea. Essi comprendono le professioni consolidate, come, ad esempio, quelle di diplomatico, avvocato, notaio, giudice, medico, insegnante nell'istruzione secondaria e universitaria, ingegnere, architetto.
- (ii) Posti di lavoro moderni (*modern graduate jobs*), in cui il possesso di una laurea è divenuto il canale normale di accesso all'occupazione attorno agli anni '60. Essi riguardano professioni formatesi più di recente in ambiti quali il management, l'informatica e le telecomunicazioni, o la predisposizione e valutazione di progetti di sviluppo, professioni "creative", insegnamento nella scuola elementare, giornalismo, posizioni amministrative di accesso al settore pubblico e privato.
- (iii) Posti di lavoro nuovi (*new graduate jobs*), in cui le modalità d'accesso alla professione sono cambiate ancor più di recente e ricerca/reclutamento sono ormai quasi esclusivamente basati sul possesso di una laurea.



2. Fabbisogni di figure professionali ... segue ...

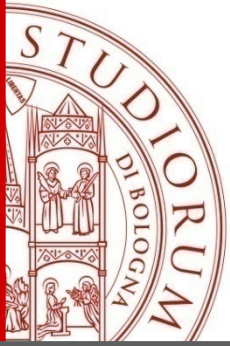
I settori di riferimento possono essere, in certi casi nuovi o in espansione, in altri casi consolidati . I requisiti professionali sono stati modificati da ristrutturazioni organizzative/tecnologiche, anche in risposta alla disponibilità di una nuova offerta di laureati. Essi riguardano posti di lavoro come, ad esempio, l'addetto alle vendite e al marketing, il fisioterapista, il terapeuta del lavoro, l'addetto alla gestione contabile, l'addetto all'assistenza, il guardia parco.

(iv) Posti di lavoro di nicchia (*niche graduate jobs*) in ambiti lavorativi in cui i lavoratori normalmente non possiedono una laurea, ma in cui vi sono e si espandono occasioni ("nicchie") per le quali vengono ricercati laureati e, che in certi casi vengono attivate da corsi di studio o programmi di reclutamento specifici. Essi riguardano occupazioni come, ad esempio, i gestori di servizi turistici e sportivi, i manager alberghieri e dell'accoglienza, gli infermieri, gli amministratori di organizzazioni educative, gli addetti alla gestione di servizi e organizzazioni legali (private e pubbliche), gli addetti alla cooperazione internazionale.



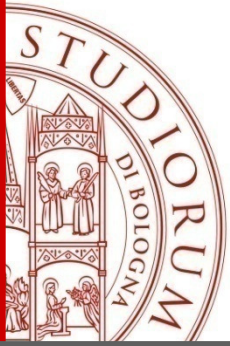
2. Fabbisogni di figure professionali ... segue ...

- Tale tassonomia è in corso d'aggiornamento (Elias, Purcell et al., 2012), così come sono in corso progetti di ricerca volti a verificarne l'applicazione per l'Italia.
- In Italia, il lavoro autonomo e imprenditoriale ha un peso storicamente molto elevato, e va notato che proprio questa forma di occupazione sta assumendo in modo crescente caratteristiche delle tipologie (iii) e (iv).
- Una significativa implicazione è che va migliorata l'informazione statistica utilizzata nelle analisi retrospettive. Solo in seguito a tale miglioramento sarà meglio apprezzabile l'impegno dedicato in questi anni alla promozione della formazione tecnica e tecnica superiore.
- In particolare, l'approfondimento delle informazioni statistiche sulle tipologie (iii) e (iv) è fondamentale per comprendere quale sia una migliore divisione dei compiti tra diploma e laurea in grado di rispettare i tre moventi di domanda di istruzione (investimento, consumo, precauzionale).



2. Fabbisogni di figure professionali ... segue ...

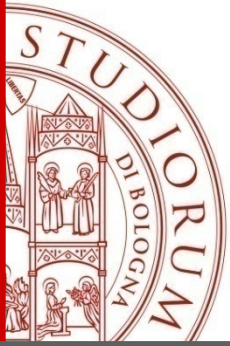
- In attesa di questo salto di qualità nell'informazione statistica di base, è buona norma favorire la flessibilità tra formazione tecnica e formazione universitaria, evitando di erigere barriere che ne delimitino troppo i confini.



3. Tra *business as usual* ...

3.1. Effetti sulla divisione del lavoro

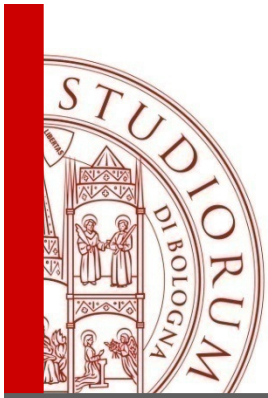
- L'interazione in atto tra ciclo e struttura genera effetti talmente rilevanti da rendere necessari rapidi progressi nella strumentazione che sta alla base delle analisi e degli indicatori dei fabbisogni di CU (Bianchi e Labory, 2012).
- Un primo effetto rilevante è quello esercitato sulla divisione del lavoro. Ma la nozione smithiana non è più sufficiente. Occorre tener conto del superamento di una visione della conoscenza incorporata nell'individuo, delle innovazioni che hanno condotto all'introduzione di forme alternative di organizzazione del lavoro, le quali possono indurre fenomeni di *un-bundling* diffuso, della parallellizzazione dei processi di sviluppo delle competenze associate a mansioni in una divisione "digitale" del lavoro. Se è vero che la divisione del lavoro smithiana non opera solo *within firms*, ma anche *amongst firms*, ciò non significa che sia in grado di dare completamente conto dei cambiamenti intervenuti dell'organizzazione della conoscenza esterna ed interna alle imprese, che risulta a tutti gli effetti l'oggetto fondamentale di analisi.



3. Tra *business as usual* ...

3.1. segue ...

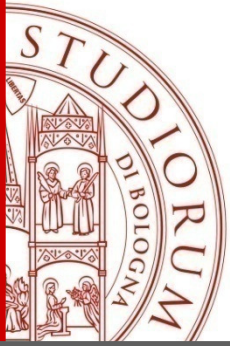
- Dato che, come affermano (Ames e Rosenberg, 1965), uno dei caratteri fondamentali dello “sviluppo economico” è costituito dall’evoluzione dei modelli di specializzazione, nel quadro di riferimento attuale le pratiche di *off-shoring* o *un-bondling*, in atto su scala globale e locale, oltre ad risultare un effetto dell’interazione tra ciclo e struttura, rappresentano un generatore di sempre nuove interazioni ancora tra ciclo e struttura.
- Consideriamo a titolo di puro esempio, un’impresa che utilizza due tipi di input variabili, oltre al fattore fisso, e che produce un output composto del quale siano dati l’ammontare dei diversi tipi di beni che lo compongono ed i loro prezzi. Supponiamo, inoltre, che il primo input variabile sia costituito da lavoro non qualificato (input 1) ed il secondo da lavoro qualificato (input 2).
- Se facciamo riferimento a un’impresa isolata delle sei alternative di specializzazione derivabili in astratto è possibile attivarne solo una per volta:



3. Tra *business as usual* ...

3.1. segue ...

- (i) specializzazione nell'input 1 e specializzazione nell'output;
 - (ii) specializzazione nell'input 2 e specializzazione nell'output;
 - (iii) specializzazione nell'input 1 e diversificazione nell'output;
 - (iv) specializzazione nell'input 2 e diversificazione nell'output;
 - (v) diversificazione negli input e specializzazione nell'output;
 - (vi) diversificazione negli input e diversificazione nell'output.
- Se le fasi e le mansioni di produzione risultano frammentabili in processi distinti, diventa possibile attivare mediante reti di imprese più combinazioni delle sei alternative e diverse imprese possono decidere di partecipare alla rete attivando una delle alternative.



3. Tra *business as usual* ...

3.1. segue

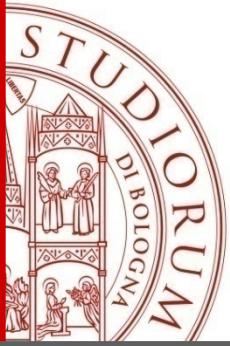
- In generale il numero di combinazioni semplici di n alternative a k a k sarà:

$$C_{n,k} = \frac{D_{n,k}}{k!}$$

- Nel caso in cui le alternative di specializzazione in numero di 6 fossero combinate a 2 a 2, avremmo:

$$C_{6,2} = \frac{D_{6,2}}{2!} = \frac{30}{2} = 15$$

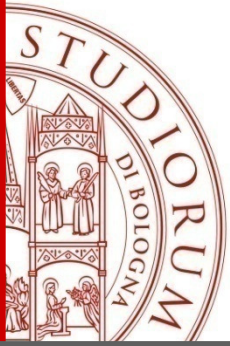
- L'esempio mostra con estrema semplicità quante siano le combinazioni di compiti, e quindi margini di scelta, che vengono a determinarsi all'interno di una rete.
- Su questi margini di scelta influiscono poi sia le condizioni congiunturali sia quelle strutturali.



3. Tra *business as usual* ...

3.2. Effetti sulla struttura dei mercati del CU

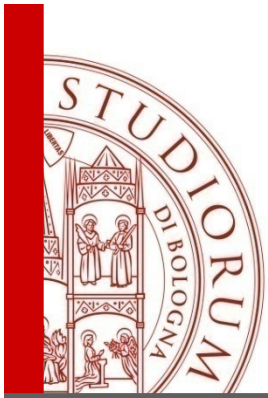
- Un secondo effetto rilevante è esercitato sulla struttura dei mercati del CU.
- Se la flessibilità di scelta della nicchia in cui operare o della rete a cui partecipare è elevata, è possibile per le imprese mantenere distinto il problema dell'adattamento ciclico di breve periodo da quello dell'adattamento strutturale di lungo periodo: in tal caso, si può dire che risulta premiato un comportamento di scelta basato sullo "shopping delle reti".
- Ma se la crisi globale ed i rischi crescenti che essa comporta, rendono le reti sempre più specializzate e necessitanti di competenze specifiche per assolvere alle mansioni richieste, può divenire conveniente programmare l'adattamento strutturale in funzione dell'adattamento ciclico: in tal caso, risulta premiato un comportamento di scelta basato sulla predisposizione di infrastrutture (pipeline) stabili, riferite a un set di competenze strategiche. Un esempio è fornito dalla c.d. *corporate university*.



3. Tra *business as usual* ...

3.3. Effetti sull'investimento in CU di famiglie e imprese

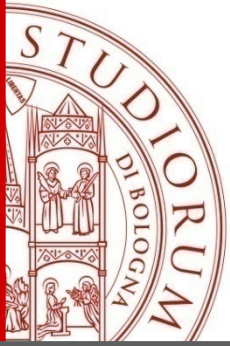
- Per consentire l'investimento ricorrente in CU lungo le due pipeline definite sopra, imprese e individui/famiglie devono soddisfare due requisiti essenziali.
 - (a) Nel breve periodo, gli individui devono conseguire il reddito necessario per sostenere il consumo corrente, alimentare il loro investimento ricorrente in CU e ripagarne gli interessi sostenuti (come evidenzia, ad esempio il caso inglese). Mentre anche le imprese devono conseguire i rendimenti necessari ad alimentare il loro investimento ricorrente in CU.
 - (b) Solo riuscendo a soddisfare questo primo requisito, nel lungo periodo, gli individui saranno in grado di collocarsi lungo il profilo di reddito più elevato a cui possono aspirare nel ciclo di vita e le imprese saranno in grado di alimentare le pipeline per loro più convenienti.



3. Tra *business as usual* ...

3.3. segue

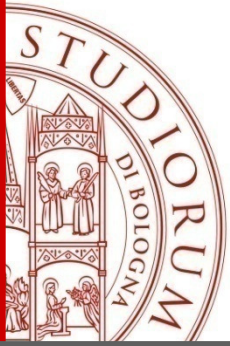
- Queste due conseguenze della crisi si cumulano in un processo di complessificazione delle scelte di investimento in CU che era già in stato di avanzata evoluzione prima della crisi e che possiamo considerare come il terzo effetto rilevante.
- A tal proposito, è rivelatrice l'enfasi sul placement e i tirocini in un quadro in cui segnali indiretti di incapacità di accesso ai mercati del lavoro e di creazione di posti di lavoro possono relegare irrimediabilmente ai margini e accrescere la disuguaglianza.
- E' rivelatrice anche l'incapacità della contrattazione di recepire questa complessità.



4. stato dell'arte e direttrici di marcia

4.1. Prevalenza di analisi dal lato dell'offerta e carenza di analisi dal lato della domanda

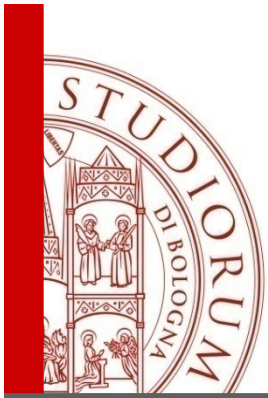
- La tesi da me sostenuta è che la teoria economica *mainstream* soffre di una grave distorsione quando cerca di studiare il CU: essa tende a non valorizzare adeguatamente i molteplici significati e le diverse implicazioni di tale concetto; a privilegiare il lato dell'offerta di lavoro; a sottostimare l'utilità delle intuizioni e delle congetture che si possono derivare dal lato della domanda. Tale distorsione si ripropone in fase di misurazione del CU e induce a sottostimare il potenziale di informazioni ottenibile da una maggiore attenzione ai comportamenti delle imprese quando domandano CU (Antonelli, Antonietti, Guidetti 2012).
- Una migliore calibrazione è consentita dall'utilizzo del modello di *job-competition* a fianco del modello di *wage-competition* nell'analisi di mercati del lavoro differenziati a seconda delle diverse strutture delle “catene globali del valore” in cui operano.



4. stato dell'arte e direttrici di marcia

4.1. segue ...

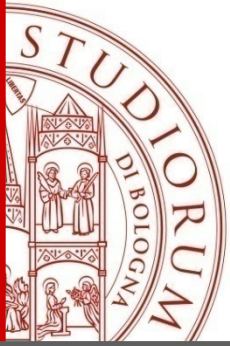
- Ma anche le analisi dal lato dell'offerta possono essere potenziate se si procede al miglioramento dell'informazione statistica di base, ad un suo utilizzo più integrato e alla derivazione di indicatori più affidabili. Ed esempi significativi si possono rinvenire:
 - nell'impiego delle nuove categorie "complementari" di disoccupazione e di diseguaglianza, come quelle proposte da ItaliaLavoro (2012);
 - nell'analisi dei fenomeni di polarizzazione tra categorie di percezione del reddito (Author e Katz, 2010; Atkinson, Piketty e Saez, 2011);
 - nello sviluppo di nuovi indicatori di diseguaglianza e di appartenenza a classi sociali basati sulla multidimensionalità di tali fenomeni (Antonelli, 2012).
- In questo modo si potrà testare meglio in che misura la formazione favorisce l'uguaglianza di opportunità e in che misura invece contribuisce ad accentuare le diseguaglianze.



4. stato dell'arte e direttrici di marcia

4.1. segue ...

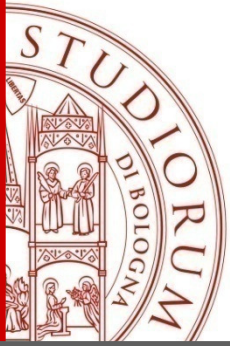
- Vanno altresì resi utilizzabili e valorizzati i sistemi informativi regionali del lavoro.
- Esperienze come quelle di SILV nella Regione Veneto, CRISP in Lombardia, SILER nella Regione Emilia-Romagna insegnano che, malgrado l'entità dei problemi da superare, l'uso di dati amministrativi e l'integrazione tra diverse basi di dati possono favorire notevoli progressi degli studi sui mercati locali del lavoro.



4. ... stato dell'arte e direttrici di marcia

4.2. Prevalenza di analisi sulla fase di accesso e carenza di analisi sull'intera pipeline

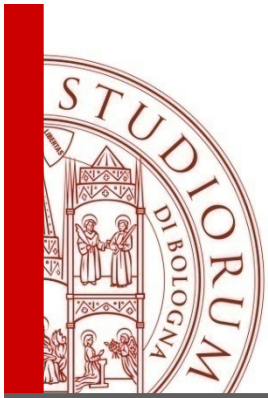
- In questo caso, sostengo la tesi che è utile ragionare non solo sulla fase di accesso ai mercati del lavoro, ma soprattutto sul percorso che caratterizza il lato domanda e offerta di lavoro nel corso dell'intero ciclo di vita dei posti di lavoro e dei lavoratori.
- Nel mondo reale il CU non è acquisito solamente mediante i sistemi di istruzione e formazione, ma è in parte significativa e crescente accumulato all'interno delle imprese sul posto di lavoro, lungo una serie di *pipeline* delle competenze professionali che si alimentano mediante formazione generale e specifica.
- L'intuizione da cui partire consiste nell'immaginare le sequenze di attività in cui si concretizzano le capacità formative delle imprese come *pipeline* di competenze. Esse costituiscono, *in primis*, canali autonomi, programmati o impliciti, di creazione ed acquisizione di conoscenze e competenze, generali e specifiche da parte delle imprese.



4. ... stato dell'arte e direttrici di marcia

4.2. segue ...

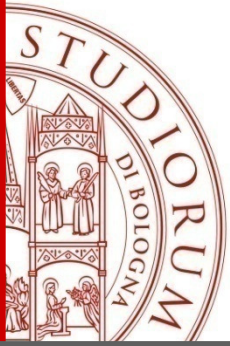
- Inoltre, esse rappresentano un mezzo per colmare divari e disallineamenti tra le conoscenze e le competenze acquisite dai lavoratori e quelle richieste dai posti di lavoro in cui essi vengono collocati. (Antonelli e Pegoretti, 2008; Antonelli, Antonietti e Guidetti, 2012).
- Su queste basi l'organizzazione della conoscenza interna all'impresa può essere pensata come un'infrastruttura immateriale costituita da un insieme di *pipeline* da essa fruibili, strutturate in *routines* ed in continua evoluzione. Esse accrescono e funzionalizzano il CU dell'organizzazione. Nella misura in cui riescono a trasferire e socializzare conoscenze e competenze all'interno dell'impresa, le *pipeline* possono essere pensate anche come congegni che cercano di dare una risposta, seppur parziale, al complesso problema della stoccabilità della conoscenza nelle singole imprese.



4. ... stato dell'arte e direttrici di marcia

4.2. segue ...

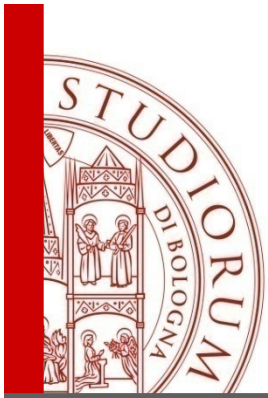
- Il percorso di sviluppo di ogni competenza (o famiglia di competenze) può, così, essere assimilato a una *pipeline*, in cui ogni stadio individua un diverso livello acquisito di competenze professionali di un dato tipo.
- Da ciò deriva una implicazione importante. Nel quadro delle trasformazioni in atto l'abilità delle persone di connettere tra loro istruzione, esperienze e carriere professionali risulta fondamentale ai fini della loro occupabilità e del loro successo economico e sociale. Infatti, la crisi globale sta rafforzando la necessità di programmare l'istruzione e le carriere professionali con gli strumenti appropriati. Tuttavia, malgrado la capacità di raccordare i progetti formativi con le opportunità di lavoro sia cruciale, essa non è ancora abbastanza sviluppata sia sul piano individuale sia su quello collettivo.



4. ... stato dell'arte e direttrici di marcia

4.3. Prevalenza di analisi retrospettive e carenza di analisi previsionali

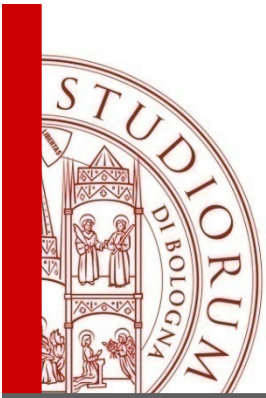
- La lunga durata della crisi economica globale e la sequenza di fasi che la caratterizza accresce il rischio e l'incertezza, soprattutto per le giovani generazioni e le donne, nel contesto di tre scenari che riguardano altrettante sfere geo-strategiche: lo sviluppo globale; lo sviluppo europeo; lo sviluppo in Italia.
- Tutto ciò contribuisce ad aumentare l'importanza dell'integrazione tra percorsi di studio ed esperienza di lavoro nel corso del ciclo di vita delle persone. Tutte le tappe di vita comprese tra studio, tirocinio e contratto stabile di lavoro acquisiscono importanza strategica e condizionano i diversi passaggi e le progressioni di carriera.
- Nel contesto delle trasformazioni che già da tempo sono in atto sul piano internazionale e locale, l'abilità delle persone di connettere tra loro istruzione, esperienze e carriere professionali risulta fondamentale ai fini della loro occupabilità e del loro successo economico e sociale.



4. ... stato dell'arte e direttrici di marcia

4.3. segue ...

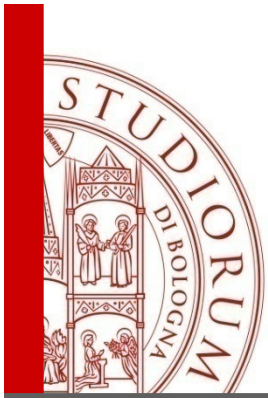
- Infatti, la crisi globale sta accelerando le trasformazioni e rafforzando la necessità di programmare l'istruzione e le carriere professionali con gli strumenti appropriati nei diversi scenari di evoluzione sopra delineati.
- Tuttavia, malgrado la sua crucialità, la nostra capacità di raccordare i progetti formativi con le opportunità di lavoro non è ancora abbastanza sviluppata sia sul piano individuale sia su quello collettivo perché mancano attendibili analisi di previsione.
- La tesi da me sostenuta è che l'esperienza statunitense, sia nel caso delle previsioni del *Bureau of Labor Statistics* (Sommers e Franklin, 2012) sia in quello delle proiezioni del *Center on Education and the Workforce* (Carnevale, Smith e Strohl, 2010), rappresenti un riferimento da seguire sul piano nazionale ed europeo.



4. ... stato dell'arte e direttrici di marcia

4.4. Prevalenza di analisi sulla struttura e carenza di analisi sul ciclo

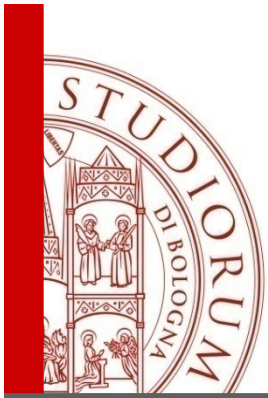
- In generale l'interazione tra ciclo e struttura viene trascurata anche perché “il lungo periodo viene spesso visto in economia come un arco di tempo logico in cui tutti gli aggiustamenti sono automatici, tanto che le questioni del come e del quando i processi di aggiustamento hanno effettivamente luogo possono essere ignorate” (Bianchi e Labory, 2012, p. 4).
- Ma nel caso dell'analisi dei fabbisogni di CU assistiamo ad un'inversione di ruoli: sono le analisi sulla struttura a dominare il campo, mentre sono carenti le analisi sul ciclo.
- La presenza di posti vacanti che si formano nel processo di ricerca in cui sono impegnate le imprese e i lavoratori è concomitante con le attività di addestramento e formazione messe in atto dalle imprese tramite la pipeline delle competenze professionali.



4. ... stato dell'arte e direttrici di marcia

4.4. segue ...

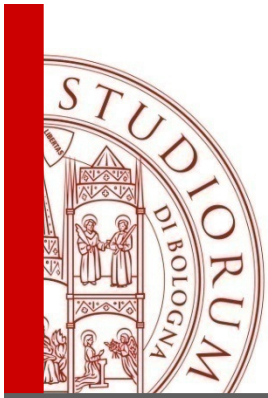
- Questa concomitanza si può spiegare come segue. Anzitutto ogni posto vacante indica in qualche modo un disallineamento fra domanda e offerta di lavoro, attribuibile, in prima approssimazione, a informazione imperfetta e/o a non disponibilità di un'offerta di competenze professionali in linea con quelle richieste dai datori di lavoro e incorporate nei posti di lavoro vacanti.
- Nel breve periodo, la reazione alla creazione di posti di lavoro vacanti può aver luogo mediante l'attivazione di una risposta nell'ambito del mercato interno del lavoro, ad esempio, mediante la promozione di un lavoratore già occupato nell'impresa, compensata dall'assunzione sul mercato esterno del lavoro dall'assunzione di un lavoratore con competenze simili a quelle del lavoratore promosso. Questa può essere pensata come la tipica reazione ciclica delle imprese per fare fronte all'esigenza di copertura del posto vacante nel breve periodo.



4. ... stato dell'arte e direttrici di marcia

4.4. segue ...

- Nel medio-lungo periodo le imprese possono reagire in due modi, rettificando la loro struttura: (a) modificando i processi produttivi al fine di rendere meno importante la figura professionale in corrispondenza della quale si registra il posto vacante; (b) modificando le proprie strategie formative per fare fronte con strumenti interni o esterni alle carenze del sistema educativo e della formazione professionale che, per qualche motivo, non è in grado di corrispondere ai fabbisogni formativi delle imprese.
- In generale, a seconda delle caratteristiche, anche spaziali, del posto vacante possono aver luogo strategie formative diversificate per fare fronte al problema. In ogni caso la presenza/assenza di posti vacanti contribuisce a modellare il sistema formativo interno delle imprese.

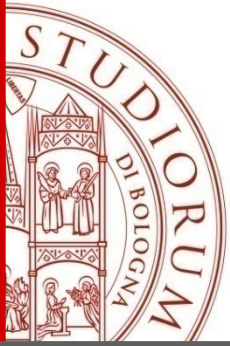


4. ... stato dell'arte e direttrici di marcia

4.4. segue ...

- Questa riflessione mi porta a concludere che se fosse possibile includere alcune domande aggiuntive su struttura e caratteristiche dei posti vacanti nell'indagine trimestrale dell'ISTAT e integrare i dati così ricavati con le banche dati di Excelsior e AlmaLaurea, si potrebbero ottenere informazioni cruciali sulla domanda di CU da parte delle imprese.
- In aggiunta, se oltre alla consistenza dello stock di posti vacanti, fossero resi disponibili dati sui flussi e sulla durata degli stessi, questo, oltre che potenziare l'informazione di base, contribuirebbe ulteriormente a valutare i processi di creazione e distruzione di CU in atto nel sistema produttivo.

(4) Conclusioni



- In questa relazione ho cercato di delineare i caratteri principali che dovrebbe assumere un programma di radicale miglioramento delle analisi sui fabbisogni di CU che è reso ancor più necessario dalla complessità e durata della crisi.
- Dopo aver focalizzato l'attenzione sui caratteri che dovrebbe assumere un'indagine su fabbisogni professionali con respiro europeo, vengono esaminati i principali effetti dell'interazione in atto tra ciclo e struttura.
- Infine, mi sono concentrato sul confronto tra lo stato dell'arte e 4 direttrici di marcia funzionali alla realizzazione di un programma di ricerca adeguato.
- Se tale programma risulta molto ambizioso quando lo si confronta con lo stato dell'arte questo dipende in buona parte dall'arretratezza di quest'ultimo.