



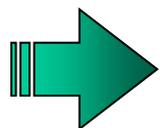
Le sfide all'orizzonte 2020 e la domanda di competenze delle imprese

**LE COMPETENZE CHE "VALGONO UN LAVORO"
LE INDICAZIONI FORNITE DALLE IMPRESE ATTRAVERSO IL
SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR**

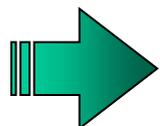
Domenico Mauriello

Responsabile Centro Studi Unioncamere

ALCUNE TENDENZE DI MEDIO-LUNGO PERIODO IN EUROPA



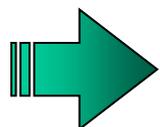
**Modesta crescita dell 'occupazione:
7 milioni in più tra il 2010 e il 2020.**



**Accelerazione del processo di cambiamento strutturale
in atto: in contrazione agricoltura e industria,
espansione dei servizi**



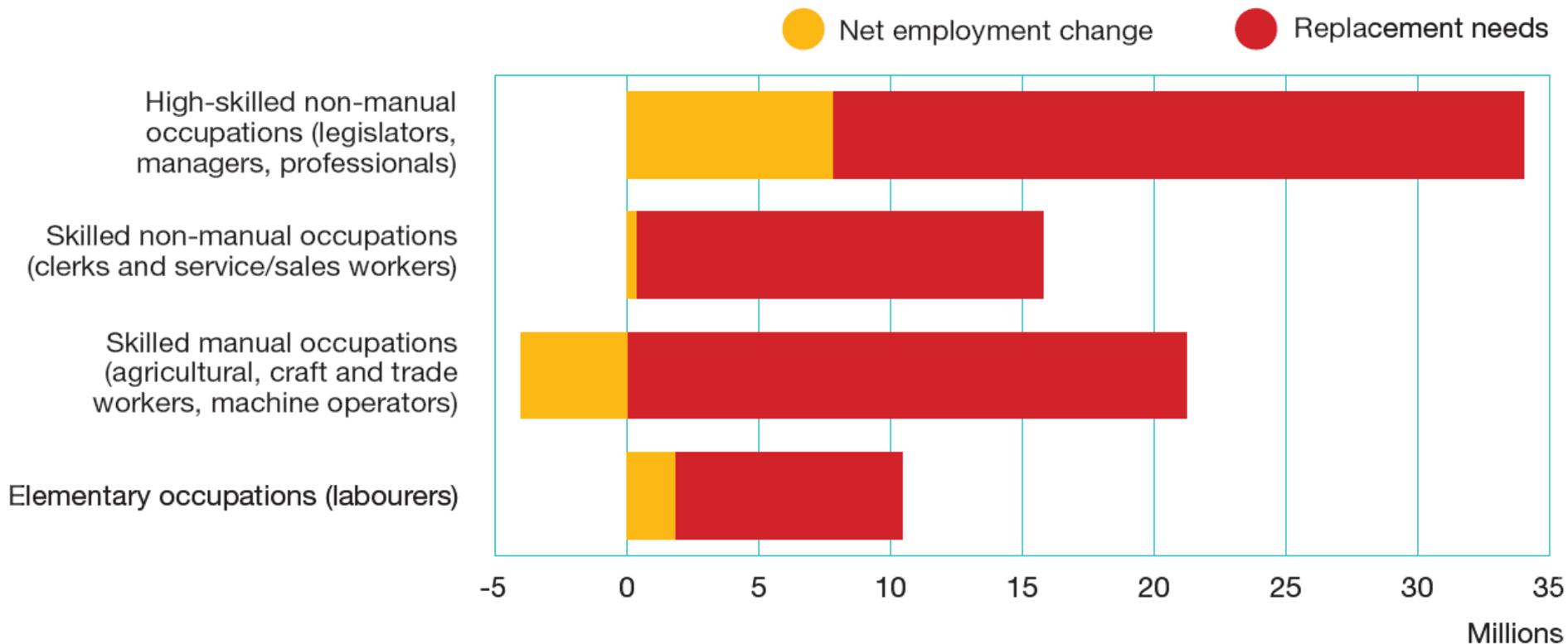
**Aumenta lo skill upgrading: aumenta di 16 milioni la
domanda di personale high skill, diminuisce di 12
milioni quella di low skill**



**Le persone dotate di maggiori skills tenderanno a
trovare impiego in lavori meno qualificati del passato,
spiazzando i low-skilled**

L'EVOLUZIONE DELLA DOMANDA DI PROFESSIONI IN EUROPA

Le probabilità di trovare un impiego nei diversi gruppi professionali nel periodo 2010-2020 nell'UE a 27 e nell'EEA



Fonte: Cedefop, febbraio 2010

**...MA IN ITALIA, PER QUALI PROFESSIONI SI
APRE LA PORTA VERSO UN NUOVO ORIZZONTE?**



**....per avere una risposta, occorre tener conto delle
specificità del nostro tessuto produttivo**

L'ITALIA RESTA UN PAESE A PIÙ FORTE PRESENZA MANIFATTURIERA

Tra il 2005 e il 2009, il valore aggiunto ai prezzi base della manifattura italiana è diminuito del 7,1%, ma....



...ha resistito quanto la media dei Paesi UE (-7,6%) e meglio di Francia e Germania (entrambe poco sotto il -11%)...

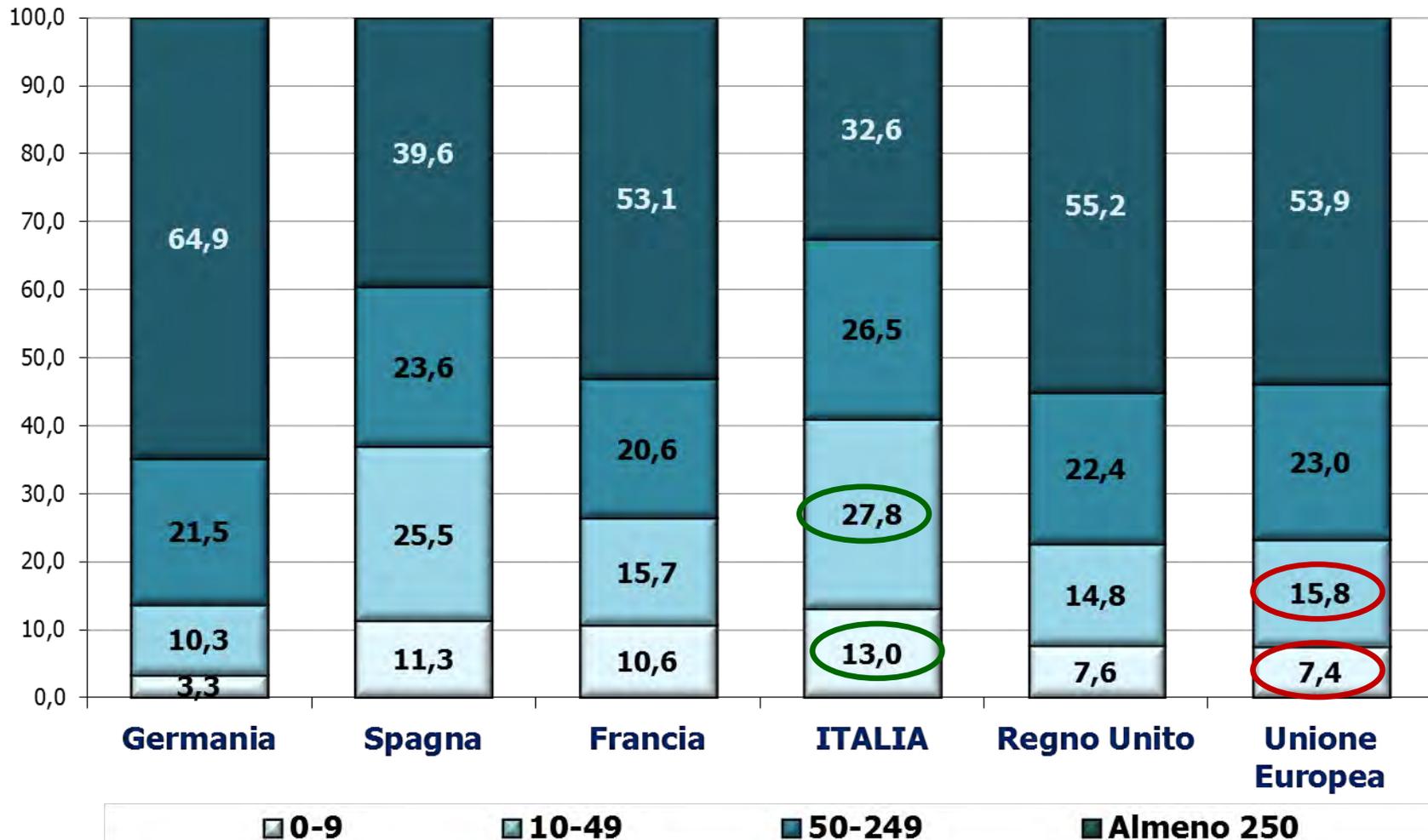


...e concentra ancora il 16% circa del valore aggiunto complessivo: una quota superiore a quella di Francia (10,7%), Spagna (12,7%) e della media UE (14,8%). Nell'UE a 15, dietro solo a Germania (19,3%) e Austria (18,6%).



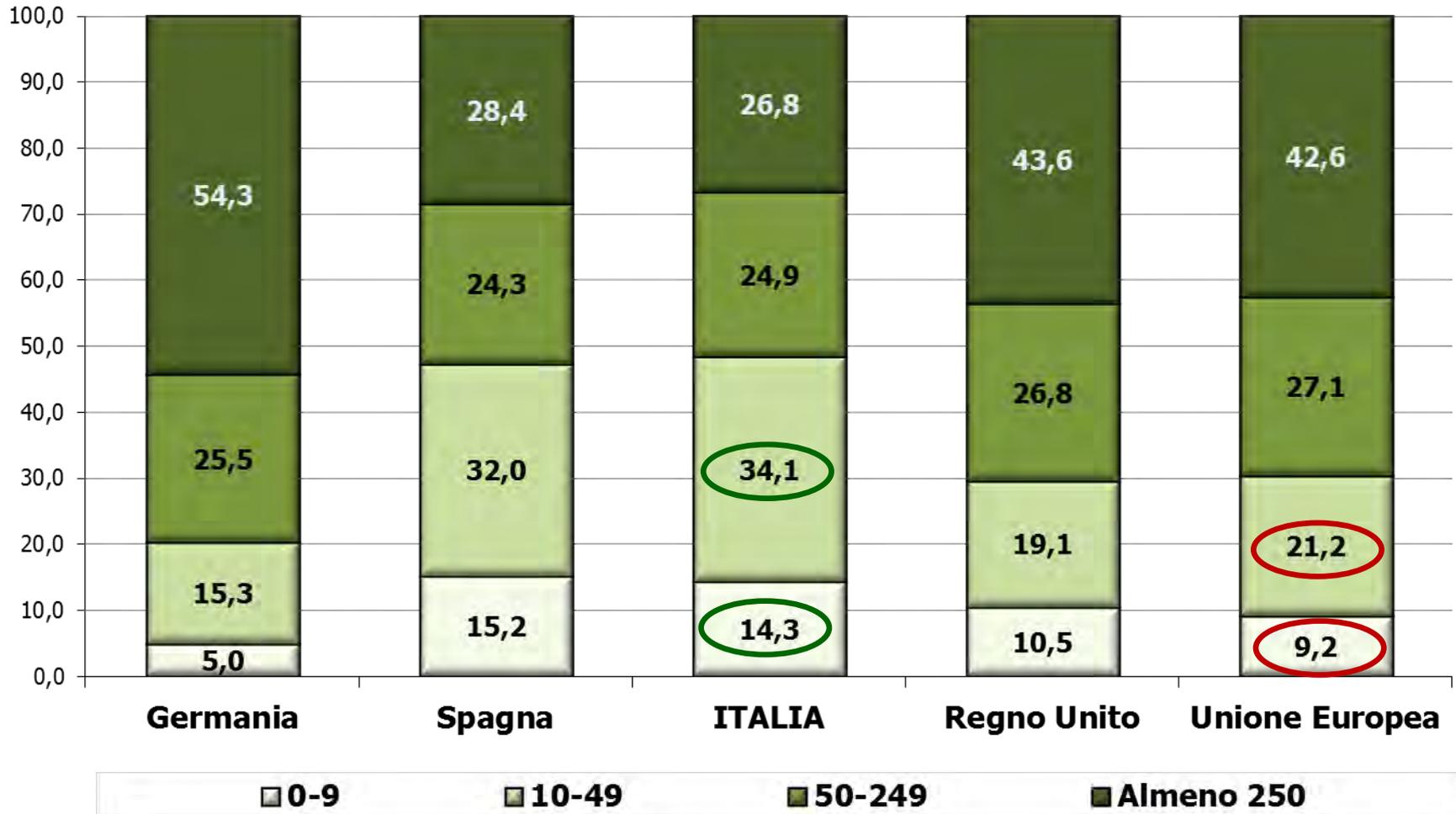
LA COMPETITIVITÀ DELL'INDUSTRIA SI BASA SULLA PICCOLA IMPRESA

Distribuzione % del valore aggiunto manifatturiero per dimensione d'impresa (2008)



L'OCCUPAZIONE DELL'INDUSTRIA SI CONCENTRA NELLA PICCOLA IMPRESA

Distribuzione % dell'occupazione manifatturiera per dimensione d'impresa (2008)



COSA CI DICE EXCELSIOR SUI MUTAMENTI DEI LORO FABBISOGNI PROFESSIONALI?

Excelsior raccoglie e interpreta quello che oggi gli imprenditori richiedono al mercato del lavoro e offre queste informazioni a supporto delle politiche per il lavoro e la formazione

● **Le assunzioni che effettueranno le imprese per settore, classe dimensionale e tipologia**

**CHI CREA
OCCUPAZIONE**

● **Le professioni richieste e le relative caratteristiche (età, genere, istruzione, esperienza richiesta, competenze)**

**CHI VIENE
ASSUNTO**

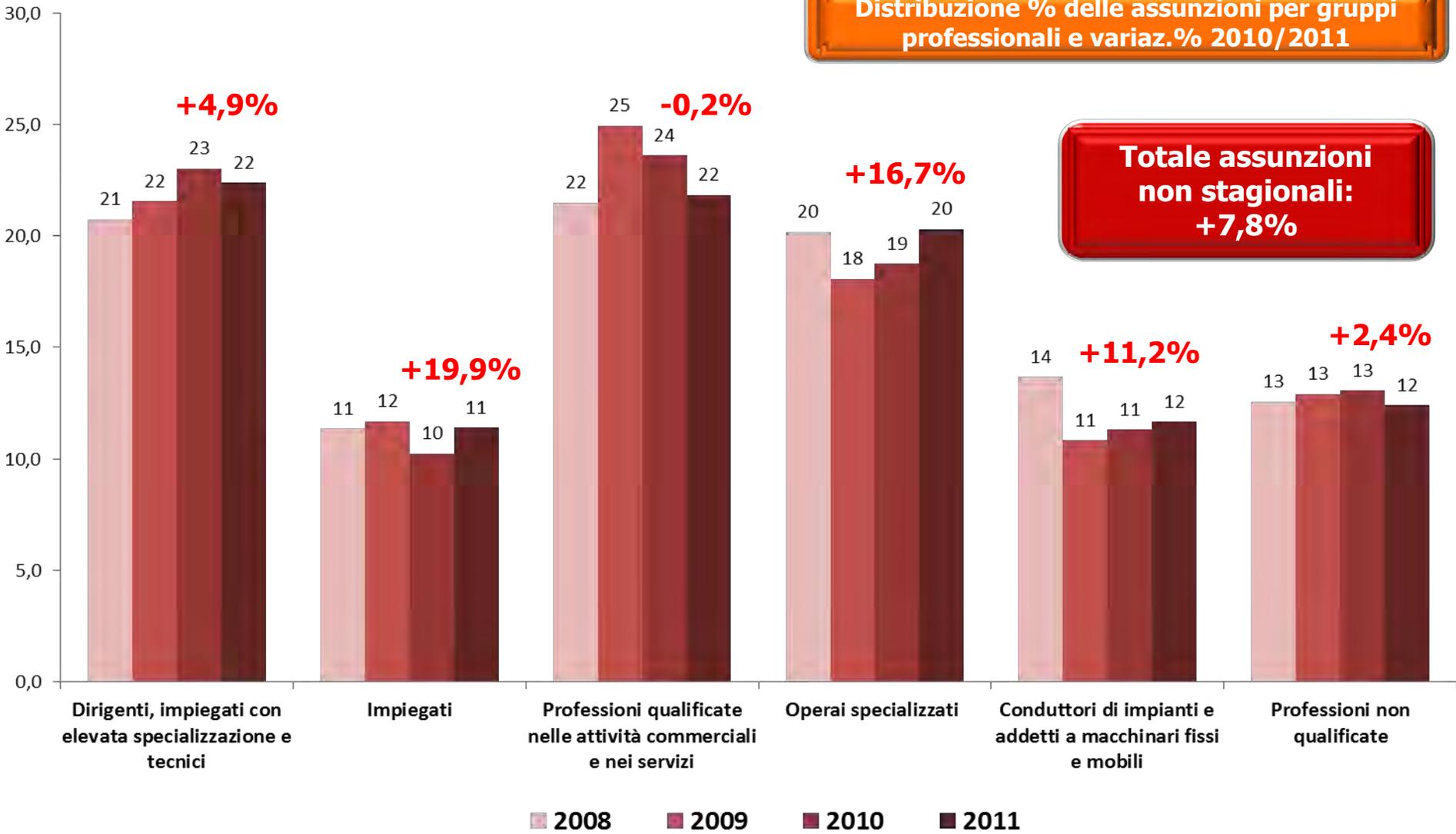
● **Disallineamento fra domanda e offerta di lavoro: per quali professioni? E per quali competenze?**

**QUALI SPAZI
DA COLMARE**

LA DOMANDA TENDE A POLARIZZARSI SULLE HIGH SKILL E SULLE PROFESSIONI OPERAIE PIÙ SPECIALIZZATE

Distribuzione % delle assunzioni per gruppi professionali e variaz.% 2010/2011

Totale assunzioni non stagionali: +7,8%

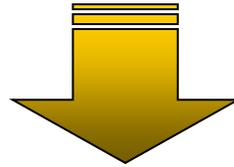


**Quali sono le nuove esigenze informative
per il monitoraggio del mercato del lavoro?**

DALLE PROFESSIONI ALLE COMPETENZE

 **Cambiano i fabbisogni professionali ma non altrettanto velocemente cambiano le skills: essendo un mix di conoscenze acquisite e di abilità individuali, non possono essere modificate senza rilevanti costi di aggiustamento.**

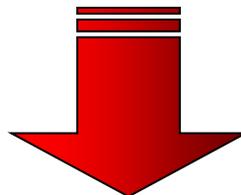
 **Ma le skills possono essere spese in lavori diversi ed in settori diversi: sono spesso trasversali e non relative a una sola occupazione**



**PASSARE DAL MONITORAGGIO DEI FABBISOGNI PROFESSIONALI
AL MONITORAGGIO DELLE COMPETENZE RICHIESTE DALLE IMPRESE
E' UTILE PER RAGGIUNGERE UNA MAGGIORE FLESSIBILITA' DEL MERCATO
DEL LAVORO E MIGLIORARE LA 'OCCUPABILITA' DEI LAVORATORI**

UNA RECENTE NOVITA' ALL'INTERNO DEL SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR

ENFASI SULLA SKILL NEEDS ANALYSIS



Capacità comunicativa (scritta e orale)

Abilità nel gestire il rapporto con i clienti

Capacità di lavorare in gruppo

Capacità direttive e di coordinamento

Capacità di risolvere problemi

Capacità di lavorare in autonomia

Conoscenza di una o più lingue straniere

Competenze informatiche prevalentemente come programmatore

Competenze informatiche come utilizzatore

Conoscenze di tipo amministrativo / di ufficio

Abilità manuali

Abilità creative e di ideazione

Segnalazione del livello di importanza, associato alle singole figure professionali richieste

QUALI COMPETENZE VALGONO UN LAVORO?

LE COMPETENZE TRASVERSALI CONTANO PIÙ DI QUELLE TECNICHE

Capacità di lavorare in team è la competenza più richiesta.

Meno rilevanti le abilità informatiche, linguistiche e amministrative

Rispetto alle altre professioni, valgono di più la.....

**PER LE PROFESSIONI
SCIENTIFICHE, INTELLETTUALI
E TECNICHE:**

Capacità di risolvere i problemi (55%)

Capacità di lavorare in autonomia (53%)

Abilità nel gestire rapporti con clienti (52%)

Capacità di comunicazione (51%)

**PER LE PROFESSIONI
OPERAIE**

Abilità manuali (73%)

Capacità di lavorare in autonomia (48%)

Capacità di risolvere problemi (44%)

Abilità creative e di ideazione (15%)

...e anche alle figure meno qualificate è richiesta capacità di lavorare in gruppo, di risolvere i problemi, di comunicare e di gestire i clienti.

IL DISALLINEAMENTO FRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO NELLE PROVINCE

Nord Ovest

38.600
(21,2%)

Nord Est

31.200
(21,6%)

Centro

25.100
(20,7%)

Sud e Isole

22.000
(15,0%)

Difficoltà di reperimento
(in % sul totale assunzioni)

- 23,1 a 41,4 (23)
- 20,6 a 23,1 (28)
- 17 a 20,6 (24)
- 6,8 a 17 (28)

117.000 assunzioni
rischiano di rimanere
insoddisfatte:
il 19,7% del totale

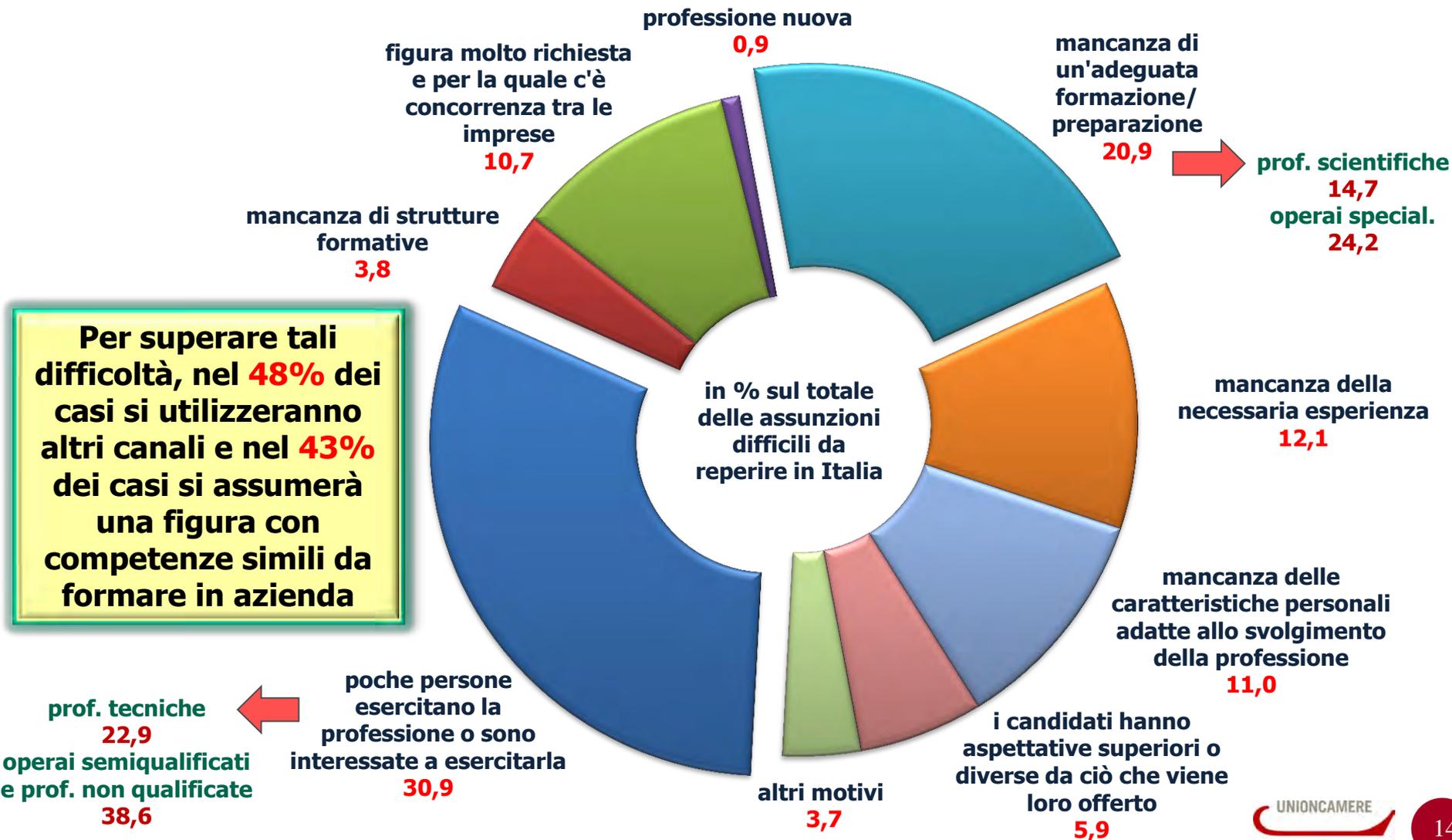
MAGGIORI
DIFFICOLTÀ PER LE
ASSUNZIONI NON
STAGIONALI

quasi il 14% per le
stagionali (36.000)

MA IN DIMINUZIONE
RISPETTO AL PASSATO

(147.000, il 27% nella
media del 2010)

QUALI MOTIVI ALLA BASE DEL DISALLINEAMENTO?



COSA CHIEDONO LE IMPRESE ALL'OFFERTA DI LAVORO E DI FORMAZIONE?

SUPERARE BARRIERE CULTURALI

legate allo svolgimento di professioni tecniche medium-low skill a sempre maggiore contenuto di specializzazione

SVILUPPARE COMPETENZE TRASVERSALI E MULTIDISCIPLINARIETÀ

soprattutto nell'offerta formativa terziaria, dove le competenze «contenutistiche» risultano sempre più adeguate

INVESTIRE SULLA FORMAZIONE PER COMPETENZE

anche per quelle trasversali: non necessariamente «dopo» gli studi ma con stage inseriti nella progettazione didattica

CURARE MAGGIORMENTE L'INTEGRAZIONE, ANCHE ATTRAVERSO NUOVI PERCORSI

in modo da ridurre la necessità di ricorrere a ulteriore formazione in azienda e alleggerire il «peso» dell'affiancamento, riducendo tempi e costi del passaggio al lavoro

Gratie

Centro Studi Unioncamere

www.unioncamere.gov.it



CAMERE DI COMMERCIO D'ITALIA