www.adapt.it, 8 marzo 2010

Formazione e mercato del lavoro
Intervista ad Aviana Bulgarelli, direttore del Cedefop

di Lisa Rustico

Gli esperti parlano di una società sempre più polarizzata anche nel mercato del lavoro. Cosa dicono le previsioni del Cedefop rispetto al cambiamento della struttura occupazionale nei paesi europei?

L'indagine previsionale al 2020 del Cedefop analizza le *skills*, le qualificazioni e le occupazioni richieste dalla domanda di lavoro (secondo la classificazione ISCO) in tutti i paesi dell'Unione europea, comprese la Svizzera e la Norvegia. I dati che emergono dall'indagine mostrano una forte crescita delle occupazioni ad alto contenuto di conoscenza e di capacità specialistiche e tecniche, ma anche un rischio di polarizzazione. Bisogna innanzitutto analizzare le tendenze e poi la struttura dell'occupazione. Secondo le nostre indagini avremo circa 80 milioni di opportunità di lavoro in Europa di cui 7 milioni di occupazione aggiuntiva. Gli altri 73 milioni sono soprattutto occupazione sostitutiva, dovuta ai pensionamenti o all'uscita dal mercato del lavoro. Tra gli 80 milioni di posti di lavoro che si apriranno è interessante capire non solo in che settori saranno create queste occupazioni ma anche che tipologia di occupazioni saranno. Abbiamo analizzato i dati per occupazione sostitutiva (i 73 milioni) e quella aggiuntiva (i 7 milioni), che riflette sia la struttura attuale che le tendenze future del mercato. Ebbene, emerge una netta tendenza verso lavori ad alta intensità di conoscenza e di qualificazione, nel senso di una alta necessità di persone che abbiano un ottimo livello non solo di conoscenze ma anche di competenze. Questo è un fenomeno, molto forte, che riguarda soprattutto tre gruppi di professioni, sempre secondo la classificazione internazionale ISCO: tutte le professioni ad alto contenuto intellettuale, dal *senior official* al *management*, comprese quelle nelle piccole imprese, che in Italia sono moltissime. Poi tutta c'è la fascia dei professionisti di qualsiasi tipologia; infine la categoria di quelli che vengono definiti tecnici e professionisti associati, che riguarda in particolare il *business* ma ancora una volta tutti i settori dell'attività economica. In Europa avremo una forte concentrazione dei nuovi posti di lavoro creati in queste tre aree e in particolare nel gruppo dei tecnici e professionisti associati. Nel 2020 il 42% dell'occupazione totale in Europa sarà costituita da queste categorie. Per i numeri esatti si può vedere l'ultima *Briefing note* del Cedefop, *Jobs in Europe to become more knowledge- and skills-intensive*. Oltre a questa forte tendenza si registra una (solo tendenziale) riduzione di tutte quelle professioni che sono in qualche modo spiazzate sia dalla globalizzazione, quindi dalla diversa allocazione delle imprese e in generale della struttura operativa e produttiva dei paesi a livello mondiale, sia dall'innovazione tecnologica. In particolare abbiamo una tendenziale riduzione di quelle occupazioni con contenuti di *routine*, perché questi vengono sostituiti dalla innovazione tecnologica. Tipico il caso degli impiegati: ci saranno ancora tanti posti di lavoro (perché molti andranno in pensione) però ci sarà una diminuzione in termini di occupazione aggiuntiva tra gli impiegati. E ci sarà una riduzione anche di quelle occupazioni legate a quei settori che sono molto colpiti dalla globalizzazione; in particolare agricoltura e pesca, confermando una tendenza decennale, ma anche il settore industriale, e questo riguarda tutti i lavoratori sia ad alti che bassi livelli di *skills*. Quando parliamo di polarizzazione è infine interessante osservare la crescita delle occupazioni elementari. Ne risulta chiaramente una curva: da un lato abbiamo la crescita molto

forte delle professioni ad alto contenuto di conoscenza e competenze, una riduzione di quelle a contenuto di *routine* spiazzate dalla globalizzazione, e poi una crescita, anche se non forte come quella del primo gruppo, delle occupazioni elementari. Sono occupazioni che in teoria non richiedono forti competenze e specializzazione. I dati nel dettaglio ci dicono che si tratta soprattutto di occupazioni nel settore delle costruzioni (parliamo dei manovali nell'edilizia), nel settore industriale, nel commercio e nel piccolo commercio e nelle pulizie. L'Italia segue esattamente la tendenza media europea anche se con alcune densità particolari. Molto interessante osservare che nel gruppo della crescita delle occupazioni ad alta intensità di conoscenza e di qualificazioni l'Italia registra un aumento ancora più forte rispetto alla media europea soprattutto nella categoria dei tecnici e professionisti associati, vale a dire quelli che lavorano sia nell'industria, sia nel settore medico (ad esempio gli infermieri), che nel terziario ma direi tutte quelle occupazioni che hanno forti competenze tecniche. In questo gruppo la crescita rispetto al decennio precedente in Italia sarà del 19% e in Europa del 12%. L'Italia segue anche le tendenze relative alla riduzione degli impiegati: se in Europa l'occupazione degli impiegati diminuirà del 5% in Italia questo dato sarà del 15%. Anche nel nostro paese, infine, crescono le occupazioni elementari: se la media europea cresce del 9% in Italia l'aumento è del 12%. Quindi sì, in un certo senso, abbiamo un fenomeno di tendenziale "polarizzazione", in Italia ancora più accentuato rispetto alla media europea.

I dati ci parlano di una struttura della forza lavoro che cambierà molto da qui al 2020. In Italia siamo pronti ad affrontare questi cambiamenti? E gli altri paesi europei?

In Italia abbiamo una debolezza: rispetto alla media europea e rispetto i grandi paesi più avanzati (Francia, Germania, Regno Unito, Spagna) – e questo è l'altro grande messaggio veicolato dalla rilevazione del Cedefop – al crescere di un certo livello di occupazione e di competenze richieste, cresce anche la domanda per maggiore qualificazione. Un fenomeno molto forte dappertutto, fortissimo in Italia. Il nostro paese si trova svantaggiato in questa fase perché l'offerta di popolazione con certi livelli di qualificazioni (parliamo di qualificazioni formali in quanto sono le uniche misurabili a livello paneuropeo) presenta livelli più bassi rispetto al resto dell'Europa. Questo ha motivi storici ed è anche molto legato all'invecchiamento della popolazione, quindi alle coorti di età. Se prendiamo le generazioni più giovani in Italia queste hanno livelli di istruzione più elevati rispetto alle generazioni più anziane. Il rischio che sta affrontando l'Italia, ma non solo, sul medio periodo (2020) è che abbiamo una domanda di lavoro orientata verso settori e occupazioni avanzate mentre le imprese non trovano personale con competenze adeguate sia a livello medio che alto. C'è quindi un problema di *mismatch* molto forte. Le indagini previsionali mostrano le macro tendenze, importantissime perché molto robuste, che però vanno poi declinate a livello micro, di singole professioni. La raccomandazione che si può fare per l'Italia è di investire molto in fretta sia sui livelli di istruzione formale sia sui livelli di qualificazione reale per fornire alle persone le competenze giuste. Questo non vale solo per i giovani, nella istruzione e formazione iniziale, ma anche per gli adulti. L'Italia sconta un ritardo strutturale; però da un punto di vista delle tendenze e della velocità di recupero rispetto agli altri paesi lo scenario è incoraggiante: seppur partendo da un livello bassissimo, l'offerta di forza lavoro qualificata sta crescendo molto velocemente, anche rispetto ad altri paesi europei. Tuttavia, il nostro paese parte da una base talmente bassa per cui rischia di trovarsi spiazzato sul mercato del lavoro e nella competitività globale. Lo sforzo che sta avvenendo già spontaneamente anche da parte delle persone che tendono ad aumentare i propri livelli di istruzione e qualificazione, va incentivato ancora di più se vogliamo essere coerenti con la domanda di lavoro e saper innovare. La sfida dell'Italia e dell'Europa si gioca attraverso l'innovazione, che si fa se si hanno le risorse umane adeguate per spingere per nuovi processi, prodotti, per creare valore aggiunto.

Giovani e adulti ma anche donne. Nel 2009 i Ministri italiani hanno adottato i Piani di azione per la occupabilità dei giovani e delle donne. Rispetto agli scenari tracciati dalle previsioni del Cedefop, che prospettive si aprono per queste fasce del mercato del lavoro?

In generale per l'Europa, ma anche in Italia, si ha un mutamento della struttura della popolazione e soprattutto delle forze di lavoro, per cui le coorti fino a 50 anni vanno a diminuire da qui al 2020. In quell'anno, ci dicono i dati precisi, avremo un decremento delle forze lavoro sotto i 50 anni e un incremento della forze lavoro sopra i 50 anni. Questo cambia drasticamente, in maniera strutturale la composizione del mercato del lavoro e poi di conseguenza non solo le politiche attive per il mercato del lavoro, ma anche le politiche per la formazione continua. Un grosso lavoro di riqualificazione e formazione va fatto verso le coorti più adulte della popolazione. Per affrontare i problemi demografici e rispondere ai fabbisogni professionali, occorre incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. In Italia abbiamo bassi tassi di attività femminili ma una popolazione femminile (sotto i 40 anni) più istruita e qualificata degli uomini. Valorizzare lo straordinario potenziale umano di talenti femminili, diventa un obbligo per coniugare innovazione e occupazione.

Il potenziale femminile riguarda anche i lavori verdi?

Non ci sono ancora i dati per i lavori verdi ma ci stiamo lavorando. L'occupazione femminile è molto legata ai settori. In Europa stiamo insistendo molto con forti campagne, anche verso le famiglie, affinché le donne intraprendano studi che sono stati tradizionalmente scelti dagli uomini e viceversa. Si pensi alle occupazioni bianche, in grande espansione in termini occupazionali, legate all'invecchiamento della popolazione, che devono diventare un settore misto. Quindi la peculiarità dell'Italia è che da un lato ha un grande potenziale di capitale umano e dall'altro bassi tassi di attività femminile. Si presenta dunque una straordinaria area di intervento, molto positiva, con un interessante potenziale.

E per i giovani?

Per i giovani si ha un incremento dei livelli di istruzione e formazione rispetto al passato. Non abbiamo ancora raggiunto il *benchmark* europeo, siamo ancora lontani rispetto agli obiettivi di Lisbona. La grave lacuna dell'Italia è il tasso di *drop out*, cioè dei giovani che abbandonano gli studi dopo l'obbligo scolastico, molto più alto della media europea. C'è il rischio di avere, anche nella coorte giovanile, un segmento che rischia di rimanere ai margini durante tutta la propria esistenza: non solo ai margini del mercato del lavoro ma anche sociali, a rischio della trappola della povertà. Anche qui c'è un complesso lavoro da fare che riguarda da un lato l'offerta formativa che viene data a questi ragazzi e dall'altro lato si tratta di un lavoro con le famiglie, di politiche di inclusione. Quindi l'Italia presenta una forbice: da un lato una tendenza della struttura economica e del lavoro verso livelli più avanzati, però con il rischio di avere una offerta di lavoro non sufficientemente preparata.

Le anticipazioni e previsioni Cedefop sono condotte a livello europeo. Nelle Linee guida della formazione dell'Italia si parla della necessità di anticipare e prevedere i fabbisogni professionali del mercato anche a livello micro. Ma come possono le imprese conoscere tali fabbisogni e fare previsioni occupazionali sul medio e lungo periodo, in un momento che le vede soffocate dalle emergenze della crisi e dalla incertezza dei mercati?

È un problema che riguarda non solo l'Italia ma anche altri paesi. Fra l'altro, l'accordo che è stato firmato il 17 febbraio in Italia è un buon accordo: se paragonato con documenti analoghi in questo settore – che noi monitoriamo nello scenario di tutti i paesi europei – è un accordo avanzato che

tocca tutti i punti di come affrontare la crisi economica da questo punto di vista; certamente un eccellente accordo. Quello che occorre fare è creare intelligenza, informazione sul mercato del lavoro. Coniugare indagini di tipo macroeconomico, dai grandi scenari e di medio-lungo periodo con *survey* e informazioni a livello micro di tipo quantitativo e qualitativo, soprattutto a livello settoriale. È vero che la singola impresa, a meno che non sia una grande impresa multinazionale, non ha in genere una visione di lungo periodo, è troppo soggetta all'andamento del mercato, né ha i dipartimenti interni di risorse umane per sviluppare i dati previsionali. Però le imprese sono in grado di esplicitare e descrivere i propri fabbisogni in termini di come le loro occupazioni cambiano e quali sono le competenze richieste per svolgere certi lavori nel breve periodo. Secondo me è importante quindi agire su tre livelli. Primo, continuare con le indagini macro, che vengono fatte regolarmente e forniscono tendenze robuste, per ogni paese. Si tratta poi di mettere in piedi delle *survey enterprise*, cioè delle ricerche a livello di impresa. Ad esempio in Italia c'è *Excelsior* che lavora sulle *vacancies*, anche se ci sono vari modelli in Europa. Per rilevare i fabbisogni a breve periodo è importante capire quali sono le caratteristiche del lavoro e le competenze richieste per svolgerlo. Infine, siccome il mercato del lavoro agisce soprattutto a livello settoriale e in parte locale, è importante la costruzione di opportune sedi di confronto. A livello europeo li chiamiamo i *sector councils*, cioè dei comitati che coniugano il livello settoriale con il livello geografico, istituiti per cogliere i bisogni, anche a breve termine, di sviluppo dei settori, delle occupazioni e le competenze in esse richiesti. Questo viene fatto attraverso il forum, il dialogo, i metodi qualitativi. A livello settoriale e geografico il mondo del *business e* le parti economiche e sociali sono in grado di trasmettere i segnali sui propri fabbisogni occupazionali e professionali. Le autorità che gestiscono istruzione e formazione devono cercare di capire i segnali e adeguare l'offerta formativa. Sapendo che in un certo territorio un settore è in crisi irreversibile, ad esempio in passato il tessile a Biella, è necessario cercare di capire quali settori hanno prospettive di espansione nel medio e nel breve medio periodo e cercare di creare aggiustamenti e di anticipare le risorse umane e le competenze adeguate per la crescita dei nuovi settori e, in caso di crisi, la mobilità dei lavoratori. Altrimenti assistiamo a paradossi come, ad esempio, quella di alcune zone a vocazione agricolo-turistica dove l'unico istituto superiore è un istituto di ragioneria che produce solo *mismatching*. Una lacuna che rischia di condannare i giovani alla disoccupazione o a fare completamente un altro lavoro.

L'ultima pubblicazione del Cedefop affronta la difficoltà dell'incontro tra domanda e offerta di competenze per il mercato del lavoro; un problema anche in Italia dove sempre più sono le figure professionali, i mestieri, le *skills* che le imprese non trovano. A quali strategie pensa l'Europa? Il dialogo sociale può essere un faro?

Sì, il dialogo sociale può essere "un faro", può dare i segnali principali sia per cogliere in maniera veloce le tendenze sul breve e sul lungo periodo. Sul breve periodo è molto importante cogliere a livello territoriale, soprattutto in una situazione di crisi economica, i fabbisogni professionali. Se si cercano soluzioni per lavoratori in cassa integrazione, bisogna pensare locale, ma in una logica globale, non ha senso investire (con politiche industriali e formative) in settori o professioni in declino strutturale. Per arrivare a questo, serve una buona base di conoscenza di macro tendenze e a livello locale serve il dialogo. In sintesi, è molto importante coniugare i tre livelli: lungo periodo, il breve periodo e il dialogo tra le parti sociali, *business* e attori di governo coinvolti per capire segnali principali e aggiustare in maniera più flessibile possibile la parte professionalizzante di istruzione e formazione anche a livello universitario.

I mondi della istruzione e della formazione da un lato, e il mercato del lavoro dall'altro parlano due linguaggi diversi, largamente autoreferenziali, mentre sappiamo che la partita dell'apprendimento in Europa si gioca a colpi di "competenze": chi può dare il calcio di inizio?

Sul lungo periodo a livello europeo e poi a livello nazionale abbiamo iniziato a lavorare su un linguaggio comune, anche sulle classificazioni statistiche. A livello concreto, serve riformare i sistemi nazionali di *qualifications*, con cui si intendono non solo le qualifiche professionali ma tutti i titoli di studio, compresi quelli universitari, basati sui *learning outcomes,* sulle competenze. Quello è il linguaggio che può fare da ponte tra il mondo della istruzione e formazione e il mondo del lavoro. A quel punto diventa possibile descrivere le qualificazioni non in termini di *input* (sono laureata perché ho studiato cinque anni), ma in termini di *outcomes* (con questa laurea so questo e so fare quello). Per il mercato del lavoro è importante sapere non solo quanti anni hai passato sui banchi di scuola ma cosa sai fare e sei in grado di capire. È il concetto dei *learning outcomes*. A livello europeo abbiamo creato concetti e strumenti comuni per tutti gli Stati membri, in particolare lo *European Qualification Framework,* ora sta ai singoli Stati membri implementare i *National Qualification Frameworks*. C'è chi è più avanti e c'è chi è più indietro: alcuni paesi l'hanno adottato in pieno, come Francia, Irlanda, Malta, Regno Unito. Altri paesi, che hanno competenze istituzionali diverse a livello territoriale, ci stanno lavorando, come Germania, Spagna e anche l'Italia.

Lisa Rustico
Adapt Research fellow
Università degli studi di Modena e Reggio Emilia

[*] Parte della presente intervista è pubblicata anche in *Avvenire*, inserto *èlavoro*, 3 marzo 2009, con il titolo *«Intesa avanzata per contrastare la crisi. Ecco i nuovi fabbisogni del mercato»*.