

# FAR FRUTTARE I TALENTI

OLTRE IL MISMATCH LAVORO-GENERAZIONI  
12° LARIS DAY

**UNO STRUMENTO OPERATIVO PER  
LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO:**

**IL PORTALE INAPP**



16 Aprile 2018

**Licia Allegretta**  
[licia.allegretta@unicatt.it](mailto:licia.allegretta@unicatt.it)

# Contesto

## Active Welfare State - Politiche del lavoro

⇒ Responsabilità individuale

⇒ **Responsabilità istituzionale** (occupabilità)

⇒ Alcune **criticità**: drop out, qualità dell'orientamento e della formazione, servizi territoriali per il lavoro efficienti, scarso raccordo interistituzionale, mismatch domanda-offerta di lavoro

⇒ **Analisi fabbisogni professionali e formativi** (livelli macro, meso)

⇒ **Strumenti di auto-valutazione delle competenze** (livello micro)

Obiettivo: migliorare il funzionamento del mercato del lavoro

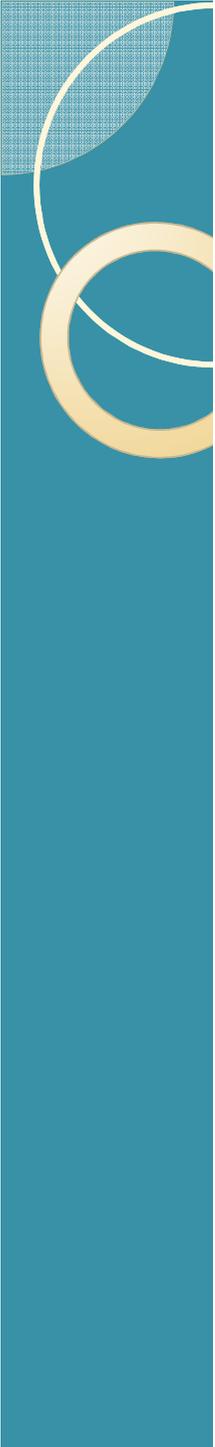
## La “LEZIONE” di SOLOW (1994)

- Il mercato del lavoro è un’istituzione sociale regolata da norme, valori, orientamenti di un gruppo o di una comunità organizzata.
- I mercati del lavoro sono una costruzione sociale condizionata dalle regole di funzionamento dei sistemi produttivi, istituzionali e culturali e dai significati attribuiti dai soggetti che contribuiscono a definire la percezione del proprio status sociale e l’autostima. (Negrelli 2005)

## L’ EFFETTO “SCARRING” nelle dinamiche occupazionali giovanili

- La perdita del lavoro nella primissima fase della vita lavorativa incide sul livello di inattività e spinge molti giovani a verso la permanenza nel sistema scolastico o in percorsi di disoccupazione di lunga durata ( almeno 12 mesi).

*European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (2011)*



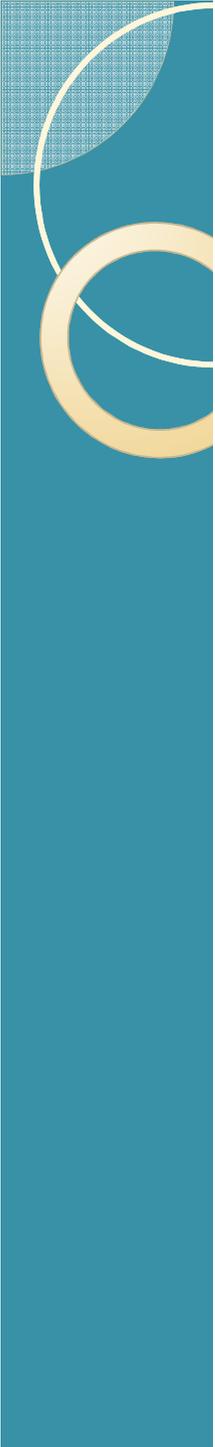
## *Un chiarimento terminologico per una questione metodologica*

**Skillmatching:** *processo di allineamento delle competenze della forza lavoro con quelle richieste dalle imprese.*

**Overeducation:** l'individuo svolge un lavoro o mansioni che richiedono un titolo di studio inferiore a quello posseduto).

**Skillgap:** termine utilizzato in ambito organizzativo per indicare una difficoltà dell'impresa nel reclutare soggetti con competenze adatte al proprio business (problema di efficienza interno all'azienda - recruitment),

**Skillshortage:** indica una inadeguatezza dell'offerta rispetto a ruoli che richiedono un alto livello di istruzione e che nel linguaggio comune viene associato al termine underskilling (sottoqualificati).



# Analisi dello skill-mismatching e tutela del capitale umano

## A LIVELLO TEORICO

- **Concetto strategico per le future politiche formative a sostegno dell'occupazione** finalizzato a conoscere i meccanismi dell'incontro domanda-offerta nei mercati del lavoro che sono alla base dei processi di esclusione/partecipazione e della mobilità socio-professionale dei soggetti.

- **Rimette in gioco alcuni assunti delle politiche del capitale umano** alle quali si chiede oggi di individuare con criteri quantitativi l'influenza delle caratteristiche soggettive (ascrivibili alla sfera personale ed extralavorativa) sulla performance professionale .

**Il valore del capitale umano** si misura sul calcolo del suo rendimento economico e sui meccanismi di distribuzione della ricchezza prodotta (retribuzione=livello istruzione).

## A LIVELLO EMPIRICO

Impatto del fenomeno a vari livelli (sociale, organizzativo, individuale).

Efficienza allocativa del mercato del lavoro rispetto alle trasformazioni produttive e fabbisogno di competenze .

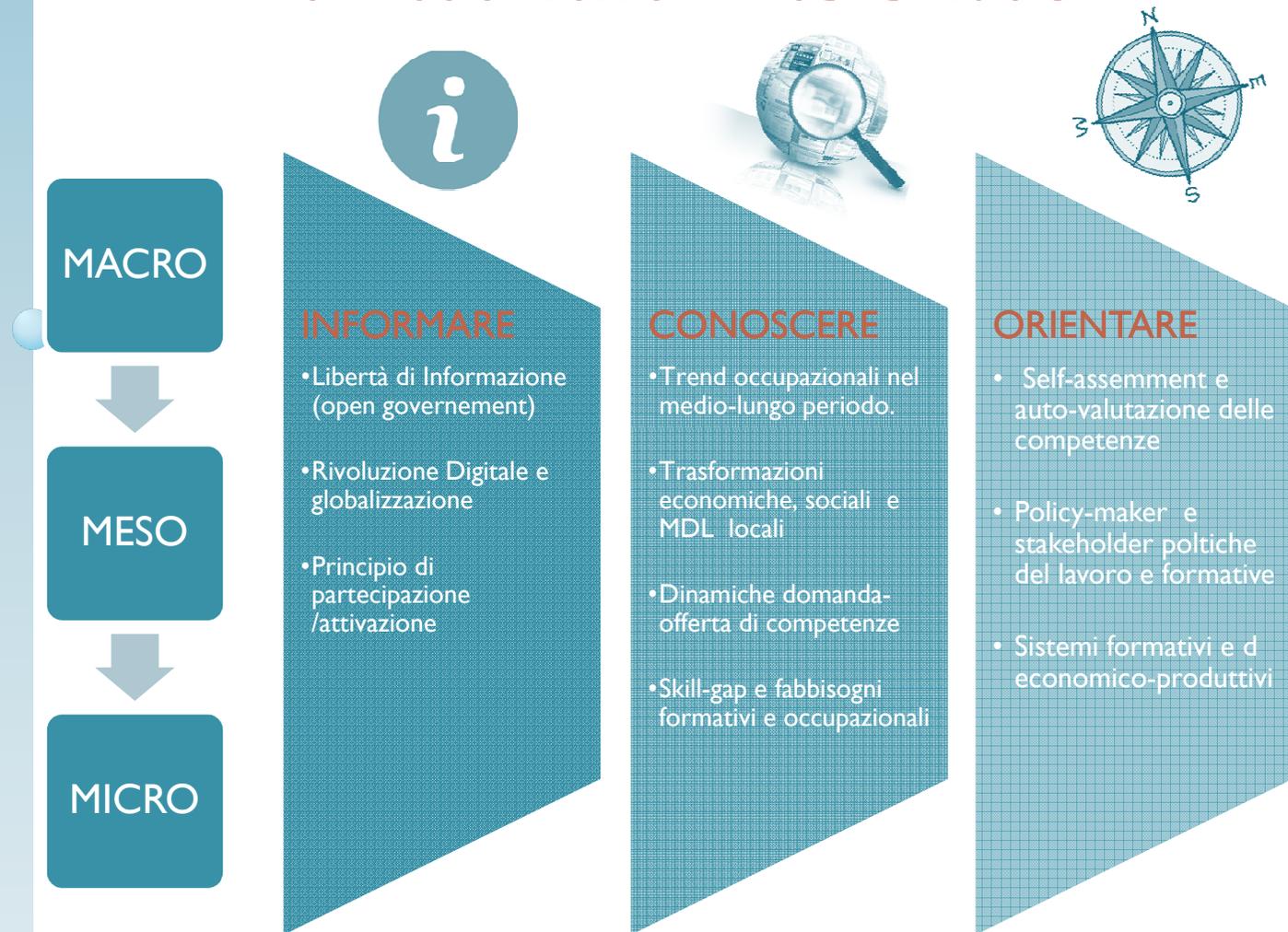
### Effetti monetari (market)

- Restringe opportunità di sviluppo di settori produttivi strategici;
- Costo economico elevato per i sistemi di istruzione e formazione (scarsa efficacia politiche lavoro);

### Effetti non monetari (no market)

- Job satisfaction (salari più alti, più autostima, longevità, migliori relazioni familiari) innovazione sociale/tecnologica,)
- Situazioni discriminatorie nei mercati del lavoro.
- Innovazione tecnologica con più alti livelli di istruzione ed educazione.

# Analisi dello skill-mismatching e tecniche web-based



PRATICA	FINALITÀ	DESTINATARI	STRUMENTI
<b>Portale EURES European job mobility network</b> (Commissione Europea)	Informare, accompagnare l'utente verso opportunità di formazione/riqualificazione professionale e su posti di lavoro disponibili (job vacancies) per favorire la mobilità territoriale e professionale negli Stati membri. Supporto e consulenza per il placement (pre e post inserimento lavorativo).	Imprese, studenti, giovani in cerca di prima occupazione e opportunità formative in UE, lavoratori, cittadini	Helpdesk Consulente Eures Social media (Twitter, Facebook, LinkedIn, Youtube) Drop'pin@EURES
<b>O*Net Interest Profile</b> (O*Net USA)	Attivare un percorso di self-assessment/orientamento individuale finalizzato a scoprire una correlazione probabilistica tra i propri interessi occupazionali e le caratteristiche "oggettive" richieste dal mercato del lavoro per una data professione.	Jobseekers, imprese, organizzazioni, servizi per impiego, servizi per orientamento scolastico e formativo.	Test O*Net Ability profiler Short e Mini form
<b>Essential Skills Self-Evaluation</b> (Noc – CANADA)	Facilitare un processo di auto-apprendimento per tentativi ed errori (il sistema corregge per individuare lo skillgap rispetto a una lista di competenze ritenute fondamentali per lo svolgimento della professione scelta.	Jobseekers, persone in cerca di occupazione, operatori della formazione e del mercato del lavoro.	Simulatori on line "How do you measure up?" "Test your skills" "Learning Plan" (Professionisti della formazione)
<b>Organizational Needs Assessment</b> (Noc- CANADA)	Supportare l'attività dei top-manager e degli imprenditori nel processo d'identificazione dei fabbisogni formativi e professionali della propria organizzazione	Hr manager e top manager di organizzazioni	Modello autovalutazione On line (ONA)

<b>PRATICA</b>	<b>FINALITÀ</b>	<b>DESTINATARI</b>	<b>STRUMENTI</b>
<b>IO-Online Dialog</b> (Germania)	Supportare le imprese di uno stesso sistema economico-produttivo nella ricognizione delle competenze dei dipendenti e dei livelli di performance desiderati. Nella pianificazione nei fabbisogni formativi in rete con gli operatorie della formazione.	Imprese, organizzazioni, HR manager, top manager	Questionario
<b>Portale ProfessioniOccupazioni INAPP-ANPAL</b> (Italia)	Favorire l'accesso diretto del cittadino a strumenti di <i>self-assessment</i> delle competenze e ad informazioni utili a sostenerne la partecipazione al mercato del lavoro e al lifelong learning. (professioni più richieste, domanda-offerta locale, trend occupazionali)	Studenti, famiglie, imprese, organizzazioni, servizi per impiego, servizi per orientamento scolastico e formativo, policy makers.	Genius Job "Il Lavoro su Misura"- Test psicometrico Smart Einstein Informazioni su scenario professioni (mb termine 5 anni)
<b>SKILL Profile (UE)</b> (Commissione Europea)	Supportare gli stati membri nell'identificazione delle competenze dei cittadini di paesi terzi, Attivare i servizi di sostegno all'occupazione del paese di accoglienza..	Organizzazioni che offrono assistenza ai cittadini di paesi terzi	Piattaforma on line Percorso guidato per orientamento e valutazione competenze "Skill Profile"

<http://professionioccupazione.isfol.it/>

The screenshot displays the homepage of the website [professionioccupazione.isfol.it](http://professionioccupazione.isfol.it/). The page features a navigation menu at the top with links for HOME, CHI SIAMO, AVVERTENZE, NOTE METODOLOGICHE, FAQ, DATI, PUBBLICAZIONI, CONTATTI, CREDITS, and MAPPA DEL SITO. Below the navigation is a banner with logos for INAPP (PUBLIC POLICY INNOVATION) and ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro), along with a group of professionals and the text "Impresa su tre li vuole aggiornare" and "Un sito che cresce e si aggiorna".

Below the banner, the page is divided into several sections:

- Sei qui: HOME**
- Video Tutorial: presentazione ed esempi di utilizzo del portale** (indicated by a red arrow icon)
- SERVIZI - % DI IMPRESE CON FABBISOGNO PER SETTORE DI ATTIVITA'**: A bar chart titled "Italia" (Fonte: Audit biennio 2012-2014) showing the percentage of companies with needs in different sectors. The y-axis ranges from 0 to 50. The chart shows three bars: a blue bar at approximately 30%, a dark blue bar at approximately 38%, and a green bar at approximately 41%.
- PROFESSIONI**: A section with a text box explaining that professions are organized into 800 units, each described by over 300 variables. It offers four search modalities: **RICERCA LIBERA** (with a search box and "Cerca" button), **Ricerca per classificazione** (with a dropdown for "Cerca nella CP2011" and a "Cerca" button), and **Ricerca per conoscenza** (with a dropdown for "Arte" and a "Cerca" button).
- IN EVIDENZA**: A section titled "Figure tecniche, potenziare informatica ed elettronica" with a text box discussing the need for professional updates in technical fields, particularly in IT and electronics, and the importance of continuous learning for non-profit organizations.

The bottom of the screenshot shows a Windows taskbar with various application icons and a system tray displaying the time as 12:05.

## *Prime riflessioni da un'indagine locale... (I)*

- Periodo: novembre 2017 – aprile 2018
- Ambito territoriale: Emilia-Romagna, Veneto, Lombardia, Piemonte, Trentino Alto-Adige.
- Metodologia:
  - interviste a testimoni qualificati e operatori di CPI, CFP (8), dirigenti scolastici e docenti (5), consulenti orientamento (3);
  - questionario CPI, CFP, scuole secondarie, università (62)
  - simulazioni utilizzo strumenti di AFF tra studenti universitari (18)

## *Prime riflessioni da un'indagine locale...(2)*

- Scarsa conoscenza del portale INAPP
- Utilizzo di strumenti elaborati in ambito locale sulla base dell'esperienza
- Limitata formazione degli operatori deputati al servizio di orientamento professionale, tendenza a esternalizzare il servizio
- Ridotta consapevolezza degli studenti rispetto alle proprie competenze (tendenza a sopravvalutarle)
- Scarsa dimestichezza con gli strumenti *on-line*

# Gli strumenti di AFF favoriscono l'attivazione dei cittadini nel mercato del lavoro?

## CONDIZIONI NECESSARIE:

- Raccordo inter-istituzionale e Integrazione politiche
- Diffusa formazione digitale
- Campagne di comunicazione delle opportunità connesse agli strumenti di AFF
- Formazione degli operatori dell'orientamento e formazione all'utilizzo degli strumenti di AFF
- Monitoraggio e rielaborazione statistica degli esiti, funzionale al miglioramento continuo degli strumenti (v. esempi strumenti già consolidati)

# Il lavoro che verrà tra vocazione e necessità...

- L'enigma del “talento”
- Valore simbolico e funzionale dell'apprendimento (Havighurst 1958);
- Il lavoro tra vocazione e necessità: oltre la dicotomia domanda/offerta.
- La sfida per la creazione di nuove competenze per nuovi lavori e carriere di vita “resilienti”.

Licia Allegretta

## Il lavoro che verrà

Significati, approcci e pratiche di analisi previsionale dei fabbisogni formativi e occupazionali



**Sociologia  
del lavoro**

L'UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore  
**WELL**  
Welfare, Work, Enterprise  
Lifelong Learning

**FrancoAngeli**

*“E che cos’è lavorare con amore? E’ tessere un abito con i fili del cuore, come se dovesse indossarlo il vostro amato (...) E’ spargere teneramente i semi e mietere il raccolto con gioia (...). E’ diffondere in tutto ciò che fate il soffio del vostro spirito (...). Il lavoro è amore rivelato.*

*E se non riuscite a lavorare con amore, ma solo con disgusto, è meglio per voi lasciarlo (...) poiché se cuocete il pane con indifferenza, voi cuocete un pane amaro, che non potrà sfamare l’uomo del tutto”*

K. Gibran