



Salesiani

PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE
CNOS-FAP ETS

Pubblicata su *CNOS-FAP* (<https://www.cnos-fap.it>)

[Home](#) > [Occupabilità](#)

Occupabilità

L'occupabilità, o *employability* in inglese, rappresenta una misura della capacità di un individuo di entrare, rimanere e progredire nel mondo del lavoro. Questo concetto racchiude la propensione di una persona a trovare impiego, a mantenerlo per un lungo periodo, o a cambiarlo per migliorare la propria posizione professionale. In altre parole, l'occupabilità riflette il valore professionale di una persona sul mercato. Per la prima volta negli anni '50 si trovano in letteratura termini come *dichotomic employability* e *socio-medical employability* per distinguere i soggetti "occupabili" da quelli "non occupabili" in base alle predisposizioni e alle attitudini personali e allo stato di salute fisica e mentale. Negli anni '70 compare il termine *manpower employability* con cui si individua l'allineamento (o il disallineamento) tra le competenze possedute dall'individuo rispetto alla domanda del mercato. Si sviluppa inoltre l'approccio del *labour market performance employability* che introduce l'utilizzo di indicatori connessi alla capacità di trovare un'occupazione - come la durata della disoccupazione, la durata dell'impiego, ecc. Negli anni '90 l'occupabilità diventa centrale nelle politiche pubbliche e viene integrata nella strategia europea per l'occupazione, diventandone uno dei quattro pilastri fondamentali (insieme all'imprenditorialità, all'adattabilità e alle pari opportunità) prima che, nel 2003, la stessa strategia fosse ridisegnata in tre obiettivi semplificati: piena occupazione, maggiore qualità e produttività del lavoro, coesione e sociale. In un mercato del lavoro influenzato dalla volatilità economica e dalla rapida evoluzione tecnologica, l'occupabilità diventa cruciale. Nel corso degli anni si evidenzia una progressiva implementazione di modelli che descrivono l'occupabilità come multidimensionale e in particolare si pone l'attenzione a due macrogruppi di dimensioni: fattori oggettivi/contextuali (ad esempio: appartenenza geografica, status socioeconomico, variabili contestuali, ecc.); fattori soggettivi/individuali (ad esempio: competenze individuali e sociali, potenziale di sviluppo, ecc.). Si possono individuare tre livelli di intervento che incidono sull'occupabilità: occupabilità individuale: enfatizza il ruolo dell'individuo e delle sue risorse personali, concentrandosi sui fattori legati al (conoscenze professionali, le competenze trasversali, il livello di istruzione o qualifica), sociale (capacità di mantenere legami formali e informali con persone che appartengono alla medesima sfera professionale) e psicologica (carattere, personalità, consapevolezza di sé, capacità di adattamento, proattività); occupabilità istituzionale: prende in esame il ruolo delle istituzioni (scuola, università, servizi per il lavoro, imprese, ecc.). Si concentra sui fattori e sulle condizioni istituzionali e sulle politiche attive che possono favorire lo sviluppo dell'occupabilità; occupabilità e mercato del lavoro: prende in esame il ruolo dell'ambiente esterno. Sono considerate variabili connesse con le tendenze macroeconomiche (es. crescita o decrescita dell'economia internazionale, nazionale e locale)

e le condizioni del mercato del lavoro (es. tassi di disoccupazione/occupazione), che in vario modo influiscono sulle chance occupazionali e le opportunità di carriera degli individui. Le e della rappresentano lo strumento principe per l'accrescimento dell'occupabilità. Implicitamente, il concetto di occupabilità presuppone che le caratteristiche di qualificazione e il costo d'utilizzo della forza lavoro siano tali da incontrare le necessità e le aspettative del mercato lavorativo, così come formulate dalle aziende. Alla base di questa considerazione vi è un'analisi del che imputa la genesi di situazioni di deficit occupazionale (come disoccupazione, sottoccupazione, lavoro nero, aree di bassa remunerazione) prevalentemente a mancanze qualitative dell'offerta lavorativa o a insufficiente allineamento tra percorsi formativi ed esigenze del sistema economico, che impediscono la corrispondenza tra domanda e offerta (mismatch). Alcune conseguenze di questo orientamento sono indubbiamente di forte rilievo sociale, come la centralità della formazione e la necessità di riqualificazione professionale, lungo tutte le fasi della vita lavorativa (lifelong learning), anche in considerazione dell'elevato turn over lavorativo e dei rapidi cambiamenti tecnologici e organizzativi che possono rendere obsolete le competenze dei lavoratori e ridurre il loro grado di occupabilità. In tale visione si rende centrale anche l'istituzione di un servizio pubblico di collocamento che funga da mediatore attivo nei processi di matching. I destinatari primari di tali politiche sono soprattutto gli individui alla ricerca del primo impiego, coloro che desiderano ritornare nel mercato del lavoro dopo una pausa (ad esempio, donne dopo il periodo di maternità) o i lavoratori svantaggiati (come, per esempio, individui con).

Profilo di occupabilità nell'ambito delle politiche attive del lavoro

Nell'ambito delle politiche attive del lavoro, una volta sottoscritta la , alla persona disoccupata verrà assegnato un profilo di occupabilità. E cioè una valutazione su quanto sia facile o difficile per lei trovare un nuovo lavoro e ciò ha un riflesso sull'intensità dell'aiuto pubblico su cui potrà contare la persona. Il profilo di occupabilità comprende sia una valutazione quantitativa sia una valutazione qualitativa. La parte quantitativa viene elaborata in base alle informazioni fornite nella DID. La valutazione qualitativa viene invece svolta dagli operatori del Centro per l'impiego. E si basa sulle informazioni tratte dai colloqui avuti con il lavoratore. Per definire il profilo di occupabilità vengono considerate anche le caratteristiche del territorio in cui la persona risiede, la dinamicità della sua economia del suo mercato del lavoro. Meno il territorio offre opportunità e più sarà difficile trovare un nuovo lavoro. Il profilo di occupabilità viene sintetizzato da un numero compreso tra zero e uno. Definisce il livello di svantaggio, la distanza delle caratteristiche del disoccupato dalle richieste del mercato del lavoro.

Bibliografia Lefresne F., *Employability at the heart of the European employment strategy*, European review of labour and research, Volume 5 Issue 4, 1999. De GRIP A. – Van LOO J. - SANDERS J., *The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics*, in International Labour Review, Volume 143, Issue 3 September 2004. Fugate M. – B.E. Ashforth, *Employability: the construct, ITS dimensions, and applications*, Academy of Management Proceedings, 2003.

URL di origine:<https://www.cnos-fap.it/parola-chiave/occupabilita>