

La domanda di formazione del mondo del lavoro nei confronti dei giovani

EUGENIO ZUCCHETTI¹

Parole chiave:

Lavoro;
Occupazione;
Giovani;
Impresa;
Qualifica

A meglio definire la complessità, l'ambivalenza e perfino la contraddittorietà della società e del mondo del lavoro si può forse far ricorso a una categoria, quella di società degli ossimori. Si pensi a come la sfera del lavoro annoveri in sé una serie di ossimori quali la flessibilità sicura, il giovane precario e integrato, l'anziano pensionato e lavoratore, l'immigrato necessario e rifiutato, le risorse umane fedeli e mercenarie, il disoccupato che lavora (Zucchetti 2005). Tali ossimori segnalano in diversi ambiti del mondo del lavoro la compresenza di esigenze e di aspetti contraddittori, che non si presentano però necessariamente inconciliabili. Essi segnalano infatti una nuova situazione, indubbiamente più complicata, nella quale si devono ricomporre e tenere insieme esigenze e fattori che non sono mai stati insieme. Sono finiti i vecchi equilibri e vanno ricercati e costruiti nuovi equilibri; con ciò si aprono un terreno inesplorato e sfide inedite per la regolazione pubblica, per le politiche del lavoro e per le politiche formative in specie.

In questo contributo mi propongo di offrire qualche elemento di riflessione a partire dalle nuove sfide poste dalle trasformazioni del lavoro e dalla "nuova" domanda di formazione emergente dal mondo del lavoro.

¹ Università Cattolica Sacro Cuore, Milano.

1. I CAMBIAMENTI DEL LAVORO: PROFESSIONALIZZAZIONE INSIEME A NUOVI RISCHI

Sta cambiando il lavoro, ma anche e soprattutto la società e quindi il rapporto tra lavoro e società. Lo scenario è quello di una società in profondo mutamento, che è stata variamente definita in questi anni come società della conoscenza, del rischio, dell'incertezza. La prima definizione mette l'accento sul contenuto crescente di conoscenza, che diventa fattore produttivo e sociale fondamentale e fattore competitivo principe. Essa può essere definita come la «società la cui produzione (industriale e civile) non può essere realizzata se non ricorrendo in modo sistematico e continuo a nozioni scientifico-tecniche che nel loro insieme costituiscono il fattore fondamentale da cui dipendono la preservazione, lo sviluppo e la capacità di competere di tale società; riducendo largamente l'importanza del mezzo che nella società precedente consentiva di acquisire gli strumenti di produzione, ossia il capitale»; una società che si materializza a seguito di un eccezionale flusso di accadimenti scientifici che irrompe sulla scena economica mondiale nella seconda metà del ventesimo secolo (Prandstraller 2003, 19).

La ristrutturazione delle economie fordiste e i processi di innovazione tecnologica favoriscono, dunque, lo spostamento dalla produzione di beni alla produzione di servizi, laddove viene a sfumare anche la stessa distinzione tra bene e servizio. E tuttavia, ciò che preme sottolineare è che, rispetto al passato, conoscenza, rischio e potere sono tre dimensioni che tracciano in modo nuovo la mappa dei lavori. Se ieri infatti, la dequalificazione era caratteristica dei lavori della produzione di massa e però era possibile una crescita professionale nello stesso posto di lavoro, oggi alla conoscenza e professionalizzazione dei lavori – il lavoro professionale sembra diventare il fenomeno caratterizzante la società della conoscenza – si uniscono una maggiore dose di rischio e una diversa distribuzione del potere.

Il rischio, in particolare, si attesta come una dimensione crescente della società: esso va di pari passo con la produzione di ricchezza e di beni e si riversa sulla società e soprattutto sull'individuo (ambiente, globalizzazione, competitività e incertezza dei mercati, famiglia, *welfare*). La liberazione del lavoro, nel senso dell'individualizzazione e della ri-personalizzazione, si affianca alla messa in discussione del lavoro come istituzione regolativa, non solo della cittadinanza, ma anche dell'identità sociale di ciascuno (soprattutto per coloro che non possono contare su una professionalità forte). Ne derivano nuove linee di stratificazione sociale, per il diverso potere e forza contrattuale che contraddistingue il mondo dei professionisti e, in diverso modo, dei lavoratori *tout court*. Infatti, tende ad acuirsi la distanza tra chi detiene competenze e conoscenze competitive sul mercato del lavoro e chi ne è privo, portando in primo piano la questione della formazione, dei percorsi che consentono di acquisire una professionalità, o di recuperarla se la si è persa, nonché dell'accesso a opportunità formative adeguate. Inoltre, la professionalizzazione si presenta a più facce, per la presenza di pseudo o quasi professionisti; infatti la stessa definizione di professione ha ampliato il suo campo semantico, non essendo più riferita solo ai liberi professionisti.

La combinazione di due dimensioni – alta conoscenza/bassa indipendenza; bassa conoscenza/alta indipendenza – genera un campo all'interno del quale tutti sembrano poter essere considerati professionisti, pur se con una forza contrattuale e un potere molto differenziati. Potremmo argomentare che “siamo tutti professionisti” – manager, imprenditori, burocrati e lavoratori in genere, dato che il lavoro professionale si sta estendendo ben oltre il limitato assetto delle professioni tipiche e riconosciute tali – ma con un potere diverso e con risorse alquanto differenti (Rullani 2004).

Nella transizione postfordista il lavoro tende a divenire più immateriale, meno faticoso e monotono; ma tende parimenti a caratterizzarsi anche per maggiore variabilità, competizione individuale e isolamento, che sembrano ormai cifre sintetiche dell'attività lavorativa. All'alienazione da routine e all'oppressione della monotonia tipiche del lavoro industriale, si sono sostituiti l'ansia da variabilità (fluidità del luogo, dei tempi, dei contenuti, delle modalità del lavoro), lo stress da competizione individualizzata, permanente e senza legami e la frenesia da lavorismo. Accornero, discutendo della discontinuità dell'impiego, sostiene che «alla piattezza è subentrata la fibrillazione non soltanto nelle competenze ma nelle vite stesse» (2001, 109).

Si tratta di cambiamenti che richiedono a chi lavora un più forte investimento di risorse (professionali, tecniche, ma anche motivazionali, qualità umane) e che non risultano certo indifferenti rispetto alla sfera extralavorativa, rimettendo in questione l'equilibrio tra le diverse dimensioni della vita personale. Anche perché il cittadino delle società globali è costretto a rischiare da solo su tutti i fronti, sperimentando incertezza e insicurezza (Bauman 1999; Beck 2000), e all'impegno individuale vengono demandate molte delle principali funzioni di sviluppo (creare imprese, acquistare la propria casa, inventarsi il lavoro, elaborare strategie formative, costruire percorsi occupazionali, integrare la previdenza, ecc.). Non è difficile allora comprendere la “pesantezza” della condizione dell'individuo nell'attuale società – dove gli individui, appunto, “giocano da soli” –, a fronte della quale riemerge il ruolo di sostegno delle reti familiari e le conseguenti disuguaglianze legate al capitale sociale e culturale, oltre che economico, della famiglia di appartenenza.

2. I FABBISOGNI PROFESSIONALI E FORMATIVI DEL SISTEMA ECONOMICO ITALIANO: LA DIFFERENZIAZIONE E LA QUALITÀ DELLA DOMANDA

Se si vuole meglio definire la domanda di formazione che il mondo del lavoro rivolge ai giovani non si può che fare riferimento a quel sistema di rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi denominato Excelsior, che anche in Italia si è consolidato ormai da alcuni anni per iniziativa congiunta del Ministero del lavoro e di Unioncamere. Al di là degli aspetti problematici e dei limiti che tali tipi di rilevazione presentano (sui quali non è opportuno soffermarsi in questa sede; cfr. Marcaletti 2005), nondimeno essi producono una serie di dati che possono essere utili al fine di mettere in luce alcuni

trend relativi alla domanda di formazione che si indirizza specificamente verso i giovani².

Un primo dato riguarda le assunzioni complessive previste dalle imprese *per livello di formazione* (tab. 1). Ne emerge, anche guardando l'evoluzione temporale, un *trend* abbastanza evidente che riguarda il peso decisamente consistente del livello secondario: è il diploma infatti ad essere di gran lunga prevalente tra i titoli richiesti, attestandosi a un terzo delle assunzioni previste (e anche di più se consideriamo il livello formativo equivalente, ovvero derivante dall'esperienza professionale accumulata). La laurea fa registrare valori nettamente più contenuti e, pur se nell'ultimo anno vede un aumento di circa tremila unità, il peso percentuale non si discosta molto dagli anni precedenti. La qualifica professionale (tenendo conto che in tale categoria si sommano la qualifica regionale e l'istruzione professionale) ottiene anch'essa buone *performance* (pur con qualche segnale di leggero cedimento negli ultimi tre anni della rilevazione); da notare è la quota percentuale, che sale a ben un terzo del totale se si considera il livello formativo equivalente, ciò che in qualche modo riflette la tipologia di mansioni richieste, per le quali conta molto l'esperienza *on the job* acquisita nei comparti della produzione industriale ma anche dei servizi.

Tab. 1 - Assunzioni previste dalle imprese per livello di istruzione, secondo il titolo di studio segnalato e secondo il livello formativo equivalente - anni 2001-2006

	Totale assunzioni	Livello di istruzione segnalato			Livello formativo equivalente		
		universitario	secondario e post secondario	qualifica professionale	universitario	secondario e post secondario	qualifica professionale
<i>Valori assoluti*</i>							
2001	713.560	51.260	228.590	148.930	(1)		
2002	685.890	48.080	182.410	144.470	(1)		
2003	672.470	43.610	178.940	128.030	57.700	188.600	246.900
2004	673.760	56.430	198.740	142.490	67.300	229.300	221.400
2005	647.740	56.910	217.610	130.390	65.400	245.100	217.800
2006	697.180	59.390	236.160	133.670	68.500	258.700	234.700
<i>Valori percentuali</i>							
2001	100,0	7,2	32,0	20,9	(1)		
2002	100,0	7,0	26,6	21,1	(1)		
2003	100,0	6,5	26,6	19,0	8,6	28,0	36,7
2004	100,0	8,4	29,5	21,1	10,0	34,0	32,9
2005	100,0	8,8	33,6	20,1	10,1	37,8	33,6
2006	100,0	8,5	33,9	19,2	9,8	37,1	33,7

*Valori arrotondati alle decine (livelli di istruzione segnalati) e alle centinaia (livelli formativi equivalenti)

(1) Variabile non esistente fino al 2002

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2001-2006

² Per gli obiettivi assegnati a questo contributo abbiamo estratto dal data-base Excelsior i dati e le tabelle inerenti specificamente alle classi di età giovanili e al titolo di studio, letti naturalmente dentro i *trend* delle assunzioni complessive previste dalle imprese italiane incluse nel campione.

Non va però trascurato il peso del livello della scuola dell'obbligo che, facendo riferimento al 2006, ammonta a ben 267.970 unità, pari al 38,4% delle assunzioni previste³. Si ha conferma quindi di una domanda di lavoro che nel nostro Paese riguarda anche segmenti occupazionali a basso o scarso contenuto professionale e continua quindi in larga misura a richiedere risorse umane sprovviste di qualificazione e bagaglio formativo.

Quanto agli indirizzi di studio privilegiati dalla domanda, soffermandoci sulla rilevazione del 2006, per il livello universitario è l'area economica a prevalere nettamente, seguita da ingegneria elettronica e dell'informazione, dall'indirizzo sanitario e paramedico, da ingegneria industriale e chimico-farmaceutica; mentre per il diploma di scuola secondaria l'indirizzo amministrativo-commerciale è di gran lunga quello più richiesto, seguito da quello meccanico e turistico alberghiero. Per il livello di qualifica professionale, i più gettonati sono il turistico alberghiero, il meccanico, l'amministrativo-commerciale, seguiti dagli indirizzi socio-sanitario e edile.

Analizzando sempre i dati del 2006 e considerando in particolare – per l'obiettivo specifico che tale contributo si propone – i giovani fino a 29 anni, si può mettere in luce il *peso dei giovani sul totale delle assunzioni* previste (tab. 2).

Il dato emergente è che i giovani costituiscono non più del 40% delle assunzioni totali, con una sovra-rappresentazione tra le risorse umane in possesso di diploma e di istruzione professionale e tecnica e una sotto-rappresentazione tra la manodopera con minore bagaglio formativo. È un andamento che si spiega alla luce del più forte investimento formativo delle giovani generazioni e del sempre più consistente tasso di prosecuzione degli studi dopo l'obbligo e quindi del conseguimento di un diploma secondario. Si potrebbe dire, per altro verso, che ai livelli più bassi della domanda di lavoro i giovani “subiscono” maggiormente la concorrenza della forza lavoro più adulta, certamente più povera, in particolare nel nostro Paese, di credenziali formative.

Si possono evincere anche alcuni andamenti significativi con riferimento a settori e comparti del sistema economico. Per quanto riguarda il settore industriale, la domanda di lavoro tende a orientarsi in misura maggiore verso i giovani non ancora trentenni particolarmente nei comparti petrolifero-chimico (qualificati e diplomati), estrazione di minerali (laureati e diplomati in specie), macchine elettroniche (giovani con istruzione professionale-tecnica e diploma). Per contro sono soprattutto il comparto tessile e l'edilizia a registrare un minore addensamento di giovani.

Nel settore dei servizi, invece, questi ultimi vengono soprattutto richiesti nel commercio (dove vengono richiesti i livelli della qualifica e del diploma), nei servizi alle persone (qualifica e istruzione professionale), nel credito e assicurazioni (diplomati e laureati) e nell'informatica e telecomunicazioni (diplomati e laureati). Meno “permeabili” ai giovani *under 30* sono altri comparti terziari come la sanità e l'istruzione e, per altro verso, i servizi

³ Nella tabella 1 tale valore non è indicato, ma si evince ovviamente per differenza.

operativi. Le ragioni sono evidenti se si tiene conto che per i primi due necessita un lungo percorso di accreditamento ed è necessaria una qualificazione affinata in un più lungo percorso professionale, qualità che un giovane non può ancora possedere; nel caso dei servizi operativi, invece, la domanda tende a privilegiare una manodopera più adulta meno scolarizzata e anche meno selettiva.

Tab. 2 - Assunzioni previste dalle imprese di lavoratori under 30 anni sul totale delle richieste. Distribuzione per livello di istruzione nel 2006 (valori percentuali)

	Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)	Qualifica professionale regionale	Istruzione professionale e tecnica (3-4 anni)	Diploma superiore (5 anni)	Titolo universitario	Totale
<i>Totale Industria</i>	31,9	35,6	49,3	47,5	43,1	39,3
Ind. alimentari	39,0	52,9	52,7	45,7	56,3	43,1
Ind. tessili, abbigliamento e calzature	25,8	28,5	39,5	42,5	45,4	31,7
Ind. del legno e del mobile	39,0	37,1	48,5	43,8	38,4	41,4
Ind. della carta, della stampa ed editoria	45,0	49,7	58,1	44,5	37,5	46,7
Altre ind. manifatturiere prodotti per la casa	33,0	7,8	42,0	42,2	38,3	36,5
Ind. macchine elettriche/elettroniche	39,7	37,5	61,4	57,5	39,5	49,6
Ind. meccaniche e dei mezzi di trasporto	37,6	39,3	55,3	53,8	47,9	48,7
Estrazione di minerali	30,5	36,1	35,0	64,3	90,7	50,1
Ind. dei metalli	34,9	47,4	49,5	46,1	25,7	40,9
Ind. dei minerali non metalliferi	32,6	33,5	32,7	48,6	38,6	37,0
Ind. petrolifere e chimiche	32,5	51,4	35,4	61,7	48,9	50,6
Ind. delle materie plastiche e della gomma	32,5	44,5	59,0	49,0	47,4	42,1
Produzione di energia, gas e acqua	20,0	33,8	67,7	34,0	26,1	34,7
Costruzioni	28,5	27,9	46,1	42,2	34,0	33,6
<i>Totale servizi</i>	29,3	36,2	42,1	48,2	39,7	39,6
Commercio al dettaglio	45,3	75,8	56,0	55,4	37,3	53,1
Comm./rip. di autoveicoli e motocicli	49,9	55,0	55,0	54,0	29,7	52,3
Commercio all'ingrosso	33,9	57,8	38,2	43,6	33,7	40,6
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	35,3	36,4	33,1	44,0	30,3	37,7
Informatica e telecomunicazioni	14,3	7,9	40,6	55,3	47,5	48,7
Servizi avanzati	15,5	20,0	33,5	40,7	54,9	40,7
Trasporti e attività postali	20,2	19,9	25,1	57,1	39,9	34,9
Credito e assicurazioni	9,9	12,1	17,1	59,8	48,3	49,6
Servizi operativi	12,6	5,7	35,9	38,8	34,2	20,3
Istruzione e servizi formativi privati	12,0	30,4	35,5	37,2	18,9	27,5
Sanità e servizi sanitari privati	4,3	12,8	23,4	33,1	28,3	21,6
Altri servizi alle persone	43,6	76,9	64,3	38,1	22,6	49,2
Studi professionali	3,1	-	30,3	48,8	15,1	44,1
TOTALE	30,5	36,0	45,1	48,0	40,7	39,5

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Una comparazione tra domanda di lavoro totale e domanda rivolta ai giovani disaggregata per settore produttivo e per titolo di studio (tabb. 3a, 3b, 4a, 4b) conferma che il peso dei settori a più forte domanda di lavoro sono anche quelli a più forte domanda di lavoro giovanile. E tuttavia vi sono elementi che meritano una evidenza.

Tab. 3a - Assunzioni previste dalle imprese per livello di istruzione nel 2006
(valori assoluti)

	<i>Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)</i>	<i>Qualifica professionale regionale</i>	<i>Istruzione professionale e tecnica (3-4 anni)</i>	<i>Diploma superiore (5 anni)</i>	<i>Titolo universitario</i>	<i>Totale</i>
<i>Totale Industria</i>	130.345	15.693	36.233	73.901	17.058	273.230
Ind. alimentari	11.352	1.019	1623	4493	789	19.276
Ind. tessili, abbigliamento e calzature	12.023	1.251	2631	4.324	531	20760
Ind. del legno e del mobile	7.725	563	1887	3.579	451	14205
Ind. della carta, della stampa ed editoria	2.151	286	1152	2597	530	6716
Altre ind. manifatturiere prodotti per la casa	1.113	90	324	805	60	2392
Ind. macchine elettriche/elettroniche	3.735	669	2259	6.261	3199	16123
Ind. meccaniche e dei mezzi di trasporto	6.998	1.619	5459	11.440	3.811	29327
Estrazione di minerali	780	133	140	546	281	1880
Ind. dei metalli	15.502	2.360	6338	8.118	1.165	33483
Ind. dei minerali non metalliferi	4.595	433	1270	2286	451	9035
Ind. petrolifere e chimiche	1.419	175	537	3.504	3167	8802
Ind. delle materie plastiche e della gomma	3.324	375	949	1868	424	6940
Produzione di energia, gas e acqua	554	71	430	994	605	2654
Costruzioni	59.074	6.649	11.234	23.086	1.594	101.637
<i>Totale servizi</i>	136.986	31.665	49.850	161.697	42.340	422.538
Commercio al dettaglio	19.330	3.800	12452	30.062	2.549	68.193
Comm./rip. di autoveicoli e motocicli	5.745	1.220	2285	7.055	360	16665
Commercio all'ingrosso	7.125	889	3088	18.157	2.178	31437
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	39.779	6.492	11697	25.605	373	83.946
Informatica e telecomunicazioni	1.571	89	522	10.086	4661	16929
Servizi avanzati	3.292	516	1680	11.167	7515	24170
Trasporti e attività postali	18.604	1.435	6089	15.513	1.690	43.331
Credito e assicurazioni	1.482	116	258	8011	8889	18756
Servizi operativi	28.581	2.620	4361	9.457	1.027	46.046
Istruzione e servizi formativi privati	836	270	380	2546	1785	5817
Sanità e servizi sanitari privati	2.369	10.196	2017	6.426	8112	29120
Altri servizi alle persone	8.142	4.011	4955	8.063	1.879	27050
Studi professionali	130	11	66	9549	1322	11078
TOTALE	267.331	47.358	86.083	235.598	59.398	695.768

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Un importante dato da sottolineare – ai fini dell’oggetto del presente contributo – è la forte domanda di giovani diplomati, che arriva al 41% degli *under 30* (pur se si deve tenere conto con il termine anagrafico *ad quem* utilizzato per l’estrazione dei dati si esclude probabilmente un segmento di giovani laureati ultratrentenni), mentre si ferma al 34% per la popolazione complessiva. Si aggiunga che anche per il livello dell’istruzione professionale e tecnica vi sono valori più elevati tra i giovani (14% contro 12%). La somma tra qualifica professionale regionale e istruzione professionale – due segmenti che, come è noto, dovrebbero unificarsi per costituire un unico sistema dell’istruzione e della formazione professionale regionale – oscilla attorno al 19-20%, un valore in leggero calo rispetto alle rilevazioni degli anni precedenti, e che sembra in qualche modo “schiacciato” tra il crescente orientamento della domanda di lavoro ai diplomati e la richiesta sempre

Tab. 3b - Assunzioni previste dalle imprese di lavoratori under 30 anni per livello di istruzione nel 2006 (valori assoluti)

	Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)	Qualifica professionale regionale	Istruzione professionale e tecnica (3-4 anni)	Diploma superiore (5 anni)	Titolo universitario	Totale
<i>Totale Industria</i>	41.590	5.590	17.847	35.082	7.346	107.455
Ind. alimentari	4.422	539	855	2055	444	8315
Ind. tessili, abbigliamento e calzature	3.101	357	1039	1839	241	6577
Ind. del legno e del mobile	3.010	209	915	1568	173	5875
Ind. della carta, della stampa ed editoria	969	142	669	1156	199	3135
Altre ind. manifatturiere prodotti per la casa	367	7	136	340	23	873
Ind. macchine elettriche/elettroniche	1.484	251	1388	3.602	1264	7989
Ind. meccaniche e dei mezzi di trasporto	2.632	637	3020	6.158	1825	14272
Estrazione di minerali	238	48	49	351	255	941
Ind. dei metalli	5.411	1.119	3136	3741	299	13706
Ind. dei minerali non metalliferi	1.497	145	415	1112	174	3343
Ind. petrolifere e chimiche	461	90	190	2162	1548	4451
Ind. delle materie plastiche e della gomma	1.079	167	560	915	201	2922
Produzione di energia, gas e acqua	111	24	291	338	158	922
Costruzioni	16.808	1.855	5184	9.745	542	34134
<i>Totale servizi</i>	40.076	11.457	21.009	77.899	16.821	167.262
Commercio al dettaglio	8.756	2.879	6979	16.668	950	36.232
Comm./rip. di autoveicoli e motocicli	2.868	671	1257	3807	107	8710
Commercio all'ingrosso	2.415	514	1180	7916	734	12759
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	14.023	2.362	3871	11.262	113	31.631
Informatica e telecomunicazioni	225	7	212	5579	2216	8239
Servizi avanzati	509	103	563	4540	4125	9840
Trasporti e attività postali	3.763	285	1527	8854	674	15103
Credito e assicurazioni	147	14	44	4794	4295	9294
Servizi operativi	3.615	149	1564	3666	351	9345
Istruzione e servizi formativi privati	100	82	135	948	337	1602
Sanità e servizi sanitari privati	101	1.307	471	2128	2295	6302
Altri servizi alle persone	3.550	3.084	3186	3075	424	13319
Studi professionali	4	0	20	4662	200	4886
TOTALE	81.666	17.047	38.856	112.981	24.167	274.717

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

considerevole delle figure senza alcun titolo oltre l'obbligo, dalle quali peraltro non si è verificato un "travaso" verso figure con almeno la qualifica professionale. Sul versante poi della manodopera senza titoli di studio, si constata peraltro un rovesciamento di pesi: i fabbisogni investono infatti il 29% dei giovani e ben il 38% del totale delle richieste di assunzione. È un dato quest'ultimo certamente rilevante, che ci indica come la maggioranza delle posizioni offerte dal sistema economico continua a non richiedere alcun tipo di qualificazione specifica. Sostanzialmente identico è invece il peso delle richieste di personale laureato (8,8% e 8,5% rispettivamente per il totale delle richieste e per il segmento giovanile).

Se consideriamo la *variabile territoriale*, il Nord-Ovest vanta percentuali più consistenti per la laurea (11,8%, con il Sud fermo al 5,5%); più equilibrata ed omogenea è invece la quota di diplomati e qualificati nelle macroaree del Paese. La *classe dimensionale delle imprese* fa registrare una do-

manda di laureati nelle aziende più grandi (sopra 250 addetti), una distribuzione di diplomati uniforme, e una domanda di personale con qualifica professionale che cresce al crescere della dimensione dell'impresa (peraltro, l'addetto che opera in una grande impresa ha quasi cinque volte più probabilità di ricevere un'ulteriore formazione di un collega assunto in una piccola impresa (Ministero del lavoro, Unioncamere 2006).

Tab. 4a - Assunzioni previste dalle imprese per livello di istruzione nel 2006 (composizione percentuale per riga)

	<i>Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)</i>	<i>Qualifica professionale regionale</i>	<i>Istruzione professionale e tecnica (3-4 anni)</i>	<i>Diploma superiore (5 anni)</i>	<i>Titolo universitario</i>	<i>Totale</i>
<i>Totale Industria</i>	47,7	5,7	13,3	27,0	6,2	100,0
Ind. alimentari	58,9	5,3	8,4	23,3	4,1	100,0
Ind. tessili, abbigliamento e calzature	57,9	6,0	12,7	20,8	2,6	100,0
Ind. del legno e del mobile	54,4	4,0	13,3	25,2	3,2	100,0
Ind. della carta, della stampa ed editoria	32,0	4,3	17,2	38,7	7,9	100,0
Altre ind. manifatturiere prodotti per la casa	46,5	3,8	13,5	33,7	2,5	100,0
Ind. macchine elettriche/elettroniche	23,2	4,1	14,0	38,8	19,8	100,0
Ind. meccaniche e dei mezzi di trasporto	23,9	5,5	18,6	39,0	13,0	100,0
Estrazione di minerali	41,5	7,1	7,4	29,0	14,9	100,0
Ind. dei metalli	46,3	7,0	18,9	24,2	3,5	100,0
Ind. dei minerali non metalliferi	50,9	4,8	14,1	25,3	5,0	100,0
Ind. petrolifere e chimiche	16,1	2,0	6,1	39,8	36,0	100,0
Ind. delle materie plastiche e della gomma	47,9	5,4	13,7	26,9	6,1	100,0
Produzione di energia, gas e acqua	20,9	2,7	16,2	37,5	22,8	100,0
Costruzioni	58,1	6,5	11,1	22,7	1,6	100,0
<i>Totale servizi</i>	32,4	7,5	11,8	38,3	10,0	100,0
Commercio al dettaglio	28,3	5,6	18,3	44,1	3,7	100,0
Comm./rip. di autoveicoli e motocicli	34,5	7,3	13,7	42,3	2,2	100,0
Commercio all'ingrosso	22,7	2,8	9,8	57,8	6,9	100,0
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	47,4	7,7	13,9	30,5	0,4	100,0
Informatica e telecomunicazioni	9,3	0,5	3,1	59,6	27,5	100,0
Servizi avanzati	13,6	2,1	7,0	46,2	31,1	100,0
Trasporti e attività postali	42,9	3,3	14,1	35,8	3,9	100,0
Credito e assicurazioni	7,9	0,6	1,4	42,7	47,4	100,0
Servizi operativi	62,1	5,7	9,5	20,5	2,2	100,0
Istruzione e servizi formativi privati	14,4	4,6	6,5	43,8	30,7	100,0
Sanità e servizi sanitari privati	8,1	35,0	6,9	22,1	27,9	100,0
Altri servizi alle persone	30,1	14,8	18,3	29,8	6,9	100,0
Studi professionali	1,2	0,1	0,6	86,2	11,9	100,0
TOTALE	38,4	6,8	12,4	33,9	8,5	100,0

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Ritornando alla distribuzione per settore e comparti, diplomati e giovani con istruzione professionale-tecnica tendono ad essere sovra-rappresentati nell'industria; i primi particolarmente nelle imprese petrolifere e chimiche, meccaniche ed elettriche-elettroniche, i secondi in quelle della produzione energia, gas e acqua, metalli, meccaniche, carta e stampa. Nel settore dei servizi si osservano, invece, questi casi di sovra-rappresentazione rispetto alla media dell'intero settore terziario:

- nei servizi sanitari e alla persona si hanno livelli superiori per i giovani con qualifica regionale;
- sempre nei servizi alla persona i giovani con istruzione tecnica e professionale;
- nel commercio all'ingrosso e nell'informatica e telecomunicazioni i giovani diplomati;
- nei comparti del credito, servizi avanzati, informatica e telecomunicazioni, sanità e istruzione i giovani laureati.

Tab. 4b - Assunzioni previste dalle imprese di lavoratori under 30 anni per livello di istruzione nel 2006 (composizione percentuale per riga)

	Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)	Qualifica professionale regionale	Istruzione professionale e tecnica (3-4 anni)	Diploma superiore (5 anni)	Titolo universitario	Totale
<i>Totale Industria</i>	38,7	5,2	16,6	32,6	6,8	100,0
Ind. alimentari	53,2	6,5	10,3	24,7	5,3	100,0
Ind. tessili, abbigliamento e calzature	47,1	5,4	15,8	28,0	3,7	100,0
Ind. del legno e del mobile	51,2	3,6	15,6	26,7	2,9	100,0
Ind. della carta, della stampa ed editoria	30,9	4,5	21,3	36,9	6,3	100,0
Altre ind. manifatturiere prodotti per la casa	42,0	0,8	15,6	38,9	2,6	100,0
Ind. macchine elettriche/elettroniche	18,6	3,1	17,4	45,1	15,8	100,0
Ind. meccaniche e dei mezzi di trasporto	18,4	4,5	21,2	43,1	12,8	100,0
Estrazione di minerali	25,3	5,1	5,2	37,3	27,1	100,0
Ind. dei metalli	39,5	8,2	22,9	27,3	2,2	100,0
Ind. dei minerali non metalliferi	44,8	4,3	12,4	33,3	5,2	100,0
Ind. petrolifere e chimiche	10,4	2,0	4,3	48,6	34,8	100,0
Ind. delle materie plastiche e della gomma	36,9	5,7	19,2	31,3	6,9	100,0
Produzione di energia, gas e acqua	12,0	2,6	31,6	36,7	17,1	100,0
Costruzioni	49,2	5,4	15,2	28,5	1,6	100,0
<i>Totale servizi</i>	24,0	6,8	12,6	46,6	10,1	100,0
Commercio al dettaglio	24,2	7,9	19,3	46,0	2,6	100,0
Comm./rip. di autoveicoli e motocicli	32,9	7,7	14,4	43,7	1,2	100,0
Commercio all'ingrosso	18,9	4,0	9,2	62,0	5,8	100,0
Alberghi, ristoranti e servizi turistici	44,3	7,5	12,2	35,6	0,4	100,0
Informatica e telecomunicazioni	2,7	0,1	2,6	67,7	26,9	100,0
Servizi avanzati	5,2	1,0	5,7	46,1	41,9	100,0
Trasporti e attività postali	24,9	1,9	10,1	58,6	4,5	100,0
Credito e assicurazioni	1,6	0,2	0,5	51,6	46,2	100,0
Servizi operativi	38,7	1,6	16,7	39,2	3,8	100,0
Istruzione e servizi formativi privati	6,2	5,1	8,4	59,2	21,0	100,0
Sanità e servizi sanitari privati	1,6	20,7	7,5	33,8	36,4	100,0
Altri servizi alle persone	26,7	23,2	23,9	23,1	3,2	100,0
Studi professionali	0,1	-	0,4	95,4	4,1	100,0
TOTALE	29,7	6,2	14,1	41,1	8,8	100,0

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Con riferimento sempre al 2006, possiamo ricavare un'ulteriore serie di indicazioni dalla disaggregazione della popolazione complessiva e dei giovani *under 30* per titolo di studio e *secondo i gruppi professionali* (tabb. 5a, 5b). Oggetto di ricerca da parte del sistema produttivo italiano sono principalmente – come da anni mettono in luce i risultati sia dell'indagine Excel-

sior sia di altre rilevazioni – le professioni relative alle vendite e ai servizi alle famiglie e le figure degli operai specializzati, seguite però dal cospicuo aggregato del personale non qualificato. Gli stessi andamenti caratterizzano sostanzialmente anche il campione dei giovani, con qualche significativa differenza, ovvero: al minore peso del personale non qualificato, corrisponde invece la più consistente richiesta di altre figure quali le professioni esecutive relative all'amministrazione e alla gestione, i conduttori di impianti, operatori macchinari e operai montaggio industriale, e le professioni tecniche.

Tab. 5a - Assunzioni totali e di lavoratori under 30 anni previste dalle imprese per titolo di studio e gruppi professionali nel 2006 (valori assoluti)

	Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)	Qualifica professionale regionale	Istruzione professionale e tecnica (3-4 anni)	Diploma superiore (5 anni)	Titolo universitario	Totale
<i>Assunzioni totali</i>						
Dirigenti e direttori	0	0	0	462	1.228	1.690
Professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione	0	35	102	7.424	21.286	28.847
Professioni tecniche	39	126	2.394	49.515	27.824	79.898
Professioni esecutive relative all'amministrazione e alla gestione	72	237	2.552	53.442	9.029	65.332
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	57.732	23.210	29.168	61.386	31	171.527
Lavoratori specializzati nell'agricoltura e nella pesca	984	213	111	67	0	1.375
Operai specializzati	79.206	11.147	22.379	25.413	0	138.145
Conduttori impianti, operatori macchinari e operai montaggio industr.	57.718	4.869	14.619	20.164	0	97.370
Personale non qualificato	71.580	7.521	14.758	17.725	0	111.584
Totale	267.331	47.358	86.083	235.598	59.398	695.768
<i>Assunzioni under 30</i>						
Dirigenti e direttori	0	0	0	70	112	182
Professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione	0	35	20	2.986	8.571	11.612
Professioni tecniche	30	27	1.059	20.203	10.656	31.975
Professioni esecutive relative all'amministrazione e alla gestione	21	59	1.366	29.585	4.822	35.853
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	27.037	8.980	13.159	30.064	6	79.246
Lavoratori specializzati nell'agricoltura e nella pesca	60	55	1	0	0	116
Operai specializzati	24.838	4.314	11.032	11.811	0	51.995
Conduttori impianti, operatori macchinari e operai montaggio industr.	15.305	1.532	6.565	9.684	0	33.086
Personale non qualificato	14.375	2.045	5.654	8.578	0	30.652
Totale	81.666	17.047	38.856	112.981	24.167	274.717

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Si tratta di fabbisogni professionali che rispecchiano le indicazioni sui comparti di inserimento lavorativo già fornite e che riflettono le richieste in termini di livello formativo sopra commentate. Infatti le tabelle 5a-5b confermano una diretta correlazione tra figura professionale e titolo di studio richiesto, nel senso che i livelli formativi crescono insieme con la qualificazione professionale delle mansioni cercate. Per cui il titolo universitario riguarda le figure di più alto profilo professionale (i primi tre gruppi con l'aggiunta, soprattutto per i giovani, del personale esecutivo addetto all'amministrazione e gestione); il diploma interessa le posizioni intermedie della scala professionale; e la qualifica professionale le posizioni medio-basse legate ai

profili operai sia nell'industria che nel terziario. La forza lavoro sprovvista di formazione va ad occupare una serie nutrita di posizioni professionali, la metà inferiore della scala, ovvero dalle figure addette alla vendita scendendo fino alle mansioni non qualificate (dove tuttavia, come detto, si addensa un minor numero di giovani).

Tab. 5b - *Assunzioni totali e di lavoratori under 30 anni previste dalle imprese per titolo di studio e gruppi professionali nel 2006 (composizione percentuale)*

	Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)	Qualifica professionale regionale	Istruzione professionale e tecnica (3-4 anni)	Diploma superiore (5 anni)	Titolo universitario	Totale
<i>Assunzioni totali</i>						
Dirigenti e direttori	-	-	-	0,2	2,1	0,2
Professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione	-	0,1	0,1	3,2	35,8	4,1
Professioni tecniche	-	0,3	2,8	21,0	46,8	11,5
Professioni esecutive relative all'amministrazione e alla gestione	-	0,5	3,0	22,7	15,2	9,4
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	21,6	49,0	33,9	26,1	0,1	24,7
Lavoratori specializzati nell'agricoltura e nella pesca	0,4	0,4	0,1	-	-	0,2
Operai specializzati	29,6	23,5	26,0	10,8	-	19,9
Conduttori impianti, operatori macchinari e operai montaggio industr.	21,6	10,3	17,0	8,6	-	14,0
Personale non qualificato	26,8	15,9	17,1	7,5	-	16,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Assunzioni under 30</i>						
Dirigenti e direttori	-	-	-	0,1	0,5	0,1
Professioni intellettuali scientifiche e di elevata specializzazione	-	0,2	0,1	2,6	35,5	4,2
Professioni tecniche	-	0,2	2,7	17,9	44,1	11,6
Professioni esecutive relative all'amministrazione e alla gestione	-	0,3	3,5	26,2	20,0	13,1
Professioni relative alle vendite ed ai servizi per le famiglie	33,1	52,7	33,9	26,6	-	28,8
Lavoratori specializzati nell'agricoltura e nella pesca	0,1	0,3	-	-	-	-
Operai specializzati	30,4	25,3	28,4	10,5	-	18,9
Conduttori impianti, operatori macchinari e operai montaggio industr.	18,7	9,0	16,9	8,6	-	12,0
Personale non qualificato	17,6	12,0	14,6	7,6	-	11,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

L'“effetto Matteo” – secondo il quale, nella logica suggerita dal testo evangelico, la formazione, come la ricchezza, tende a “cadere verso l'alto”, ossia si accumula e si accresce di più proprio dove c'è già, per cui laddove c'è formazione va ulteriore formazione (Gazier 2003) – trova conferma nei dati della tabella 6. Se ai giovani sono richieste più largamente sia conoscenze informatiche sia conoscenze linguistiche, è agli stessi giovani che si indirizza maggiormente anche la ulteriore richiesta di formazione tramite corsi (28% a fronte del 23% per l'intero campione). Ma, appunto, ciò che rileva sottolineare è che questo investimento in ulteriore formazione è correlato direttamente con il titolo di studio dei giovani in uscita dal sistema scolastico, e quindi cresce al crescere del livello formativo. Per cui i laureati, in particolare giovani (oltre la metà), sono le risorse umane su cui si investe

decisamente di più in termini di corsi. Un segmento non trascurabile di forza lavoro con qualifica e istruzione professionale (circa un terzo per ciascun livello) è ugualmente interessato da richiesta di attività formative; mentre i diplomati si presentano meno coinvolti.

Si tratta di un andamento che, se per un verso può essere letto come un investimento nelle risorse umane più qualificate, per l'altro denota un decrescente investimento sulle risorse umane meno qualificate e prive di credenziali formative. Il quadro non cambia infatti se, invece della domanda di formazione strutturata in attività corsuali, consideriamo la richiesta di formazione iniziale *tout court* (che è soprattutto una formazione *on the job*, poco strutturata e svolta nel contesto lavorativo): le rilevazioni degli ultimi anni mettono in luce la tendenza delle imprese a ridurre comunque al minimo la qualificazione formale offerta alle persone senza titolo di studio. Più precisamente, riferendosi alla formazione iniziale, si conferma il collegamento fra livello di studio e possibilità di ricevere ulteriore formazione nei primi passi del percorso professionale; infatti, stando alle ultime tre rilevazioni (anni 2004, 2005, 2006) i laureati aumentano di poco, i diplomati anche (pur con andamenti non lineari), le persone prive di titolo di studio calano di dieci punti, mentre i qualificati della formazione professionale aumentano in modo graduale e in apparenza sistematico, costituendo la sola e interessante eccezione (Ministero del lavoro, Unioncamere 2006).

Tab. 6 - Assunzioni totali e di lavoratori under 30 anni previste dalle imprese per titolo di studio e richiesta di formazione, di competenze informatiche e di conoscenza della lingua inglese (valori percentuali sul totale)

	TOTALE (v.a.)	di cui (percentuale su Totale)				
		Richiesta formazione con corsi	Richiesta conoscenza informa- tica da utilizzatore	Richiesta conoscenza informatica da program- matore	Totale richieste conoscenza informatica	Richiesta conoscenza lingua inglese
<i>Totale assunzioni</i>						
Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)	267.331	12,2	4,9	0,4	5,3	5
Qualifica professionale regionale	47.358	29,5	5,4	0,7	6,1	3,2
Istruzione professionale e tecnica (3-4 anni)	86.083	29,3	19,4	0,6	19,9	7,9
Diploma superiore (5 anni)	235.598	24,4	56,3	2,1	58,4	25,2
Titolo universitario	59.398	47,7	78	10,4	88,4	53,6
TOTALE	695.768	22,7	30,4	1,9	32,2	16,3
<i>Assunzioni under 30</i>						
Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)	81.666	15,4	7,9	0,4	8,4	6,2
Qualifica professionale regionale	17.047	28,8	7,2	0,4	7,6	5,8
Istruzione professionale e tecnica (3-4 anni)	38.856	34,5	21,2	0,7	21,8	8,5
Diploma superiore (5 anni)	112.981	29,5	59,8	2,5	62,3	27
Titolo universitario	24.167	55,8	81,5	11,9	93,4	57,5
TOTALE	274.717	28,3	37,6	2,3	39,9	19,6

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Il quadro si arricchisce rilevando le assunzioni per le quali si prevede una formazione iniziale con corsi *secondo la distribuzione per classi di età*, e vedendo il *trend* delle previsioni negli ultimi tre anni. La tabella 7 mostra per la fascia di età degli *under 30* da noi considerata due andamenti differenziati; per i più giovani (fino a 24 anni) un deciso disinvestimento negli ultimi anni, che è comune però a tutte le altre fasce di età e al campione considerato nel suo complesso. Dove poi il disinvestimento si fa ancora più pesante è la forza lavoro più adulta, superiore cioè ai 35 anni; il che conferma il minore investimento formativo operato in questi anni dal sistema produttivo italiano, come sempre avviene quando le imprese attraversano un momento di congiuntura economica difficile, che porta a ridurre le spese sul versante della formazione. L'eccezione è parzialmente costituita dalla fascia 25-29 anni di età che rientra nel segmento anagrafico da noi considerato, dove l'investimento su una formazione iniziale strutturata sembra sostanzialmente tenere anche negli ultimi anni. È presumibilmente la fascia dei neolaureati, magari al primo impiego, su cui, come si è visto, si indirizzano ancora più diffusamente le risorse per la formazione; ma il dato potrebbe anche rispecchiare la domanda indirizzata al personale con livelli formativi più bassi (diploma e qualifica professionale) che è richiesto per ricoprire posizioni vacanti per *turnover* o mobilità professionale.

Naturalmente tali andamenti, che riguardano la formazione più strutturata tramite veri e propri corsi, devono essere letti all'interno delle strategie e degli orientamenti delle imprese, che tendono, come è noto, a privilegiare una formazione con modalità più destrutturate e informali; non a caso, la quota più elevata di formazione prevista è limitata all'affiancamento, che nelle ultime due rilevazioni interessa quasi un assunto su due ed è quindi la modalità normale di qualificazione sul lavoro.

Tab. 7 - *Assunzioni di cui si prevede una formazione iniziale con corsi, per classi di età. Indagini 2004, 2005 e 2006 (valori percentuali su totale per classi di età)*

	<i>fino a 24 anni</i>	<i>25-29 anni</i>	<i>30-34 anni</i>	<i>35 anni e oltre</i>	<i>età non rilevante</i>	<i>Totale</i>
2004	35,2	32,0	25,3	27,8	20,9	27,4
2005	27,2	33,9	19,5	19,9	21,7	25,1
2006	22,0	31,9	18,8	13,5	20,5	22,7

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Il bagaglio formativo portato in dote come si correla con la modalità contrattuale di inserimento nel mondo del lavoro? Le tabb. 8a-8b offrono un riscontro all'interrogativo posto, che riecheggia un dibattito aperto in questi anni circa la capacità della formazione di fornire maggiore occupabilità e più specificatamente di offrire protezione da un'eccessiva instabilità del lavoro. Intanto il quadro generale dà conto di un universo giovanile più coinvolto – come era da attendersi – nelle richieste di assunzione con contratto di apprendistato e con contratti atipici.

In questo quadro però spicca il fatto che coloro che sono in possesso di una laurea (i giovani e, ancor di più, gli adulti, come è naturale) siano interessati in misura cospicua da richieste di assunzione con contratto a tempo indeterminato, anche se non manca un piccolo segmento di giovani laureati chiamati a svolgere lavori con rapporti atipici (un fenomeno, quest'ultimo, atteso e confermato da numerose ricerche, che segnala un percorso di inserimento lavorativo graduale e in qualche caso lento, e tuttavia aperto ad attività lavorative che prevedono soluzioni contrattuali flessibili, come tappa verso un approdo alla stabilità).

Tab. 8a - Assunzioni totali e di lavoratori under 30 anni previste dalle imprese per titolo di studio e per tipo di contratto nel 2006 (valori assoluti)

	Assunti a tempo indeterminato	Assunti a tempo determinato	Assunti come apprendisti	Assunti con altri contratti	TOTALE
<i>Totale assunzioni</i>					
Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)	124.250	114.289	25.170	3.622	267.331
Qualifica professionale regionale	18.923	21.841	4.757	1.837	47.358
Istruzione professionale e tecnica (3-4 anni)	36.566	36.765	10.462	2.290	86.083
Diploma superiore (5 anni)	105.497	96.012	24.383	9.706	235.598
Titolo universitario	36.876	16.709	2.103	3.710	59.398
TOTALE	322.112	285.616	66.875	21.165	695.768
<i>Assunzioni under 30</i>					
Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)	28.870	27.935	22.930	1.931	81.666
Qualifica professionale regionale	5.232	6.082	4.306	1.427	17.047
Istruzione professionale e tecnica (3-4 anni)	12.788	15.055	9.569	1.444	38.856
Diploma superiore (5 anni)	42.052	41.048	22.451	7.430	112.981
Titolo universitario	13.186	6.179	1.765	3.037	24.167
TOTALE	102.128	96.299	61.021	15.269	274.717

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Tab. 8b - Assunzioni totali e di lavoratori under 30 anni previste dalle imprese per titolo di studio e per tipo di contratto nel 2006 (composizione percentuale per riga)

	Assunti a tempo indeterminato	Assunti a tempo determinato	Assunti come apprendisti	Assunti con altri contratti	TOTALE
<i>Totale assunzioni</i>					
Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)	46,5	42,8	9,4	1,4	100,0
Qualifica professionale regionale	40,0	46,1	10,0	3,9	100,0
Istruzione professionale e tecnica (3-4 anni)	42,5	42,7	12,2	2,7	100,0
Diploma superiore (5 anni)	44,8	40,8	10,3	4,1	100,0
Titolo universitario	62,1	28,1	3,5	6,2	100,0
TOTALE	46,3	41,1	9,6	3,0	100,0
<i>Assunzioni under 30</i>					
Nessun titolo richiesto (scuola dell'obbligo)	35,4	34,2	28,1	2,4	100,0
Qualifica professionale regionale	30,7	35,7	25,3	8,4	100,0
Istruzione professionale e tecnica (3-4 anni)	32,9	38,7	24,6	3,7	100,0
Diploma superiore (5 anni)	37,2	36,3	19,9	6,6	100,0
Titolo universitario	54,6	25,6	7,3	12,6	100,0
TOTALE	37,2	35,1	22,2	5,6	100,0

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2006

Forme più differenziate in termini di contratto di ingresso nel mondo del lavoro connotano il diploma secondario e, ancor più, la qualifica e l'istruzione professionale; livelli questi che tuttavia si ripartiscono prevalentemente tra tempo indeterminato e determinato, con però una richiesta molto significativa di inserimento tramite contratto di apprendistato.

Il quadro tracciato mette in evidenza un processo di differenziazione della domanda di lavoro e rivela ombre e luci, con spinte professionalizzanti accanto a fenomeni di dequalificazione, con significative attenzioni alla risorsa formativa che convivono con disinvestimenti preoccupanti. Si potrebbe sostenere che l'incontro domanda offerta metta in luce l'esistenza di *mismatch* che rendono difficile per le imprese l'approvvigionamento delle risorse umane di cui necessitano; emergono fenomeni che definiscono almeno tre scenari (Lodigiani 2005):

- a) ai livelli più bassi l'esigenza di personale con una qualifica professionale si scontra con la difficoltà di trovare giovani disposti a coprire mansioni giudicate poco gratificanti (socialmente prima che professionalmente);
- b) ai livelli più alti si rischia il paradosso di una concorrenza tra diplomati e laureati che spinge questi ultimi a candidarsi per mansioni per le quali sono sovraqualificati; concorrenza alimentata dalle stesse imprese che, di fronte all'eccesso di offerta per determinati sbocchi, puntano sulle risorse più istruite, pur finendo per non utilizzarne appieno la preparazione (con un effetto di "rincorsa" tra domanda e offerta di lavoro, che rischia peraltro di spiazzare chi è senza credenziali formative);
- c) l'offerta di lavoro tende a interpretare l'esigenza delle imprese di personale maggiormente qualificato come l'imperativo a inseguire titoli di studio più elevati, con il risultato di sviluppare spesso aspettative lavorative non corrispondenti alle effettive richieste delle imprese.

Peraltro la segmentazione del mercato del lavoro finisce per riverberarsi sul sistema formativo, e ambedue i sistemi (produttivo e formativo) rischiano di rimanere ancorati a due limiti strutturali: la difficoltà di creare posti di lavoro di qualità, che valorizzi appieno il capitale umano formato ed eviti fenomeni di spreco; l'incapacità di sviluppare un sistema di istruzione e formazione eterogeneo e differenziato, nel quale coesistano diversi percorsi ben riconoscibili, diversificati per impostazione e finalità, ma egualmente legittimati socialmente, che rispondano alla massificazione della domanda di formazione e istruzione e che soddisfino l'esigenza di manodopera del sistema produttivo, frammentata e dispersa sull'intera struttura occupazionale.

3. IL RUOLO DELLA FORMAZIONE NELLA SOCIETÀ DELLA CONOSCENZA E DEL RISCHIO

È stato messo ampiamente in luce in questi anni il ruolo della formazione dentro un contesto in cambiamento, nel quadro di quella sfida della qualità e della qualificazione delle risorse umane che assume un significato in qualche modo centrale. È importante comunque essere pienamente

consci della verità e dei rischi sottesi a questa affermazione, sulla quale tutti convengono ma che appare paradossalmente indebolita, al limite depotenziata del suo indubbio valore, proprio dall'eccessiva enfasi e da una certa dose di retorica e ritualismo con cui ormai viene affacciata. Comunque non vi è dubbio circa la forte rilevanza assunta dalla formazione, la quale assume oggi nuovi significati, per entrare nel mercato del lavoro e per essere sempre in condizione di potervi "navigare", atteso che la navigazione comporta numerosi cambiamenti di rotta, tra lavoro e formazione, tra lavoro e lavoro, tra lavoro e non lavoro, tra lavoro e attività extralavorative. Sono gli stessi organismi internazionali quali UE, OCDE, ILO, UNESCO che condividono la centralità assegnata alla formazione e da tempo ripropongono tale imperativo (Barabaschi 2005).

In questi ultimi anni – come è stato opportunamente osservato (Lodigiani 2001) – smorzatisi i toni del dibattito tra *upskilling* e *deskilling* che ha caratterizzato la riflessione sociologica dei decenni scorsi in merito alle conseguenze dei mutamenti del lavoro e della tecnologia sulla qualificazione della manodopera, larga parte della letteratura scientifica tende a condividere l'idea che l'emergere dei modelli produttivi postfordisti, l'innovazione delle forme di organizzazione e divisione del lavoro e, insieme, la diffusione delle innovazioni informatiche e microelettroniche determinino – seppur in modo non univoco – un innalzamento dei livelli di istruzione e di competenze richiesti al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro. La domanda di lavoro risulta maggiormente selettiva, richiede manodopera più istruita e preparata, dotata di un certo livello di conoscenze di base anche nelle posizioni basse della struttura occupazionale, benché non tutte ne siano coinvolte in eguale misura (come i dati proposti nel paragrafo precedente hanno, almeno in parte, documentato).

Inoltre, la cosiddetta società della conoscenza vede come indispensabile il possesso di alcune risorse fondamentali: l'informazione e la formazione – in una parola, il capitale culturale – divengono risorse cruciali, rispetto alle quali si ridefiniscono le stesse disuguaglianze tra i gruppi e gli individui (più e oltre la sola ricchezza economica e materiale). La formazione – lo si è ripetuto a proposito e a sproposito in questi anni – costituisce una risorsa preziosa in contesti socio-economici avanzati, una chiave per lo sviluppo e una risorsa in chiave lavorativa e non. Il capitale culturale – acquisito tramite vicinanza informale ai valori culturali degli ambienti di origine e tramite formali percorsi formativi nelle istituzioni educative – fornisce le competenze necessarie per riconoscere e praticare le forme culturali considerate legittime per la cerchia sociale con cui ci si identifica. E rappresenta senza dubbio un fattore rilevante per favorire processi di mobilità e di crescita professionale e per un inserimento nei segmenti più qualificati del mercato del lavoro, evitando di rimanere intrappolati nelle aree più dequalificate dell'occupazione (Zucchetti, Zanfrini, Lodigiani 2000).

Il vero valore aggiunto di moderne *policies* per gli attuali mercati del lavoro è costituito pertanto dalle politiche formative, se è vero che la formazione si situa al cuore delle politiche attive del lavoro e che essa costituisce

un nuovo aspetto dei diritti di cittadinanza e lo strumento principe di inclusione sociale. L'obiettivo è di innescare e sostenere il circolo virtuoso tra qualità della formazione (e del raccordo tra formazione e lavoro) e migliore occupabilità. Sul versante delle politiche formative, sembrano interessanti alcune proposte e idee avanzate in questi anni, a partire da un diverso modo di vedere la formazione stessa: quest'ultima (iniziale, di base, professionale, continua) non è bene privato, ma è *bene pubblico*, nel senso precisamente che le sue strutture organizzative sono caratterizzate da modelli cooperativi. La formazione si trova, infatti, allo snodo delle responsabilità dei diversi soggetti locali; essa è al centro di interessi e strategie locali molteplici e differenti: quelli aziendali, improntati alla razionalità economica e all'efficienza; quelli pubblici, mirati al sostegno alle fasce deboli; quelli sindacali, orientati alla tutela degli associati; quelli individuali, finalizzati all'emancipazione e alla promozione sociale e lavorativa (Lodigiani 1999).

Dal versante dell'esperienza del singolo lavoratore "nomade" tra molteplici lavori, si presenta il problema della cumulabilità e certificazione delle competenze acquisite. In questa prospettiva è interessante la proposta di un "conto formazione individuale", sul quale verrebbero cumulati, in proporzione ai periodi di occupazione, i crediti da spendere in attività di formazione presso enti pubblici o privati convenzionati e/o accreditati durante i periodi di non occupazione o nel tempo contrattualmente previsto per l'aggiornamento professionale. Mi pare utile, poi, cominciare a ragionare nei termini di un "fondo comune di manodopera", che le imprese potrebbero attivare se si collocassero in un'ottica di medio periodo e se investissero più largamente nella formazione delle risorse umane, creando così un fondo ampio di manodopera da cui tutte le imprese potrebbero attingere e trarre beneficio (superando quindi una situazione di scarsità in cui l'impresa non può che sottrarre a un'altra impresa le risorse umane di cui necessita).

Una siffatta prospettiva fa propria l'accezione della formazione come *bene collettivo*, ovvero come patrimonio e interesse delle parti sociali. Il diffondersi della conoscenza come fattore produttivo e lo sviluppo della dimensione cognitiva del lavoro rendono la professionalizzazione una ricchezza da sviluppare: richiede investimenti *ad hoc* in conoscenza, ricerca, formazione delle persone. Ma chi si assume il rischio (e il costo) di investire sul suo sviluppo? Se, come ricorda Rullani (2004), il sapere non è più "appropriabile" come un tempo da parte delle aziende, è sempre meno *firm specific*, spendibile solo nel contesto costruito dall'organizzazione aziendale, ma è trasferibile e vendibile, sempre meno legato all'organizzazione che lo ha prodotto; se la logica della nuova economia industriale è la logica delle reti, una parte rilevante del sapere – compreso quello del lavoratore – è trasferibile, vendibile al di là del contesto in cui si forma (tanto più se il lavoratore è flessibile), allora l'aziendalizzazione della conoscenza non funziona più e dunque l'investimento in formazione diventa un rischio maggiore che in passato.

Se tale rischio è riversato solo sul lavoratore, è evidente che il suo investimento sarà proporzionale alla "garanzia" di veder fruttare tale investimento in termini occupazionali, professionali, remunerativi e determina ri-

schi di marginalizzazione ed esclusione per quanti hanno minori possibilità di investire. Se il rischio è riversato solo sulle imprese, rischia di prevalere un'ottica di breve periodo che porta a minimizzare i costi (mentre questi sono investimenti il cui ritorno è valutabile solo nel lungo). Da parte dell'impresa prevale infatti il timore di investire risorse proprie per far crescere una forza lavoro che verrà poi sfruttata da altri e ciò porta a privilegiare un comportamento opportunistico, di breve periodo, con conseguenze che vanno al di là dei confini della singola azienda: se anche le imprese concorrenti assumono una strategia analoga, il rischio è di produrre nel tempo una cronica carenza di manodopera adeguatamente qualificata.

Peraltro proprio il sistema produttivo italiano fa registrare un ritardo nell'adozione di modelli organizzativi e gestionali orientati all'economia della conoscenza in cui fattori quali la creatività, l'inventiva e la capacità di sviluppare e applicare nuove competenze costituiscono il principale vantaggio competitivo sul quale far leva nel lungo periodo. Non a caso esiste in Italia – come i *trend* commentati nel paragrafo precedente hanno confermato e come testimoniano i casi emblematici dei giovani laureati e anche delle donne disoccupate (Zucchetti, Lodigiani 2002; Zucchetti, Zanfrini 2003) – un problema di qualità della domanda di lavoro, ovvero della disponibilità sul mercato del lavoro di posti di lavoro qualificati, dato che le imprese non sembrerebbero riuscire ad esprimere una domanda consistente per profili lavorativi qualificati. Come è evidente, le caratteristiche strutturali del nostro sistema economico, basato in larga misura sulle piccole e piccolissime imprese e su produzioni a tecnologia matura, accanto alle scelte che vengono effettuate in termini di strategie aziendali, non hanno favorito in passato e non favoriscono attualmente un deciso investimento sulle risorse umane altamente qualificate. Per altro verso, la limitatezza di prospettive occupazionali condiziona negativamente le scelte dei giovani, i quali non investono decisamente sui percorsi di studio; anzi, l'accesso ai corsi di studio superiori talvolta è motivato, più che dall'interesse verso gli studi o dalle prospettive di occupazione più qualificata, dalla mancanza di occupazione con il titolo posseduto. In sostanza, ciò che sembra mancare, da parte dei giovani e delle imprese, è precisamente una forte idea di investimento sul proprio e altrui capitale di competenze (Colasanto 2005).

Il salto da compiere, invece, è quello di riconoscere nella formazione un *bene collettivo*, nella nota definizione di Streeck (1988, 1994). Naturalmente non basta auspicare che un simile mutamento di prospettiva avvenga in modo spontaneo: la sua fattibilità dipende anche dal contesto istituzionale, politico e sociale, e dalle politiche pubbliche, nella misura in cui siano in grado di indurre le imprese a investire nella formazione, guardando oltre i costi immediati che essa comporta. In entrambi i casi, comunque – che il rischio sia riversato solo sul lavoratore oppure esclusivamente sull'impresa – di fatto produce un sottoinvestimento in formazione che nuoce alla competitività dell'intero sistema produttivo. Quello che occorre, semmai, è un sistema di politiche formative che sostenga entrambi, lavoratori (con un appropriato sistema di tutele) e imprese (con incentivi adeguati).

C'è ragione di ritenere che questa possa essere l'occasione per stringere – specificamente a livello locale – un patto formativo tra impresa e soggetti che lavorano. La formazione costituisce il fattore più rilevante ai fini del miglioramento e mantenimento dell'occupabilità dei soggetti sul mercato del lavoro: se da parte dei lavoratori viene una forte domanda di securizzazione in termini di mantenimento e sviluppo della professionalità e quindi di *chance* occupazionali, da parte dell'impresa comincia a farsi strada la necessità di tenere legate le figure professionali su cui hanno investito, di rinsaldare fasce di manodopera ritenute in qualche modo componenti strutturali dell'impresa stessa, soprattutto in una prospettiva di competizione che punti sulla qualità più che sul prezzo. Da un altro angolo di visuale, mondo produttivo e università/scuola devono condividere una concezione dello sviluppo, nella quale il capitale umano, la formazione e l'educazione giocano un ruolo davvero determinante. Da un altro angolo di visuale ancora, si profila il ruolo delle istituzioni che costituiscono un vincolo, ma anche una opportunità e risorsa per l'azione dei soggetti.

La formazione, dunque, è *chance* fondamentale in chiave lavorativa e bene collettivo. Essa si configura come risorsa per conservare mobilità sul mercato, non restare intrappolati nelle fasce più basse, mantenere buone condizioni di occupabilità, custodire ampie possibilità di riconversione, cambiamento, aggiornamento, riacquisizione di un impiego. Si è già notato che *l'occupabilità* richiama diverse condizioni riferite sia ad aspetti soggettivi (e quindi alle caratteristiche della persona, alle competenze e capacità di cui dispone), sia a caratteristiche del suo contesto di vita e del suo percorso esistenziale; un ruolo significativo acquistano dunque le risorse psicologiche, socioculturali, economiche di cui dispongono i singoli. Le dimensioni dell'occupabilità si presentano quindi molteplici e hanno a che fare con le caratteristiche personali del soggetto, il suo percorso formativo e lavorativo, il bagaglio di competenze accumulato, motivazioni e orientamenti valoriali, il contesto socioeconomico e culturale di appartenenza, le trasformazioni delle organizzazioni produttive, gli assetti normativi del mercato del lavoro. E proprio in rapporto a tali molteplici dimensioni vanno ridefinite le competenze: creare occupabilità significa incrociare le dimensioni tecniche e sociali con la dimensione dell'individuo e del contesto lavorativo. Quindi, l'occupabilità deve essere sostenuta «più che attraverso un addestramento unicamente centrato sui contenuti, da una crescita della capacità di apprendere contenuti, di sviluppare modalità di mettere in relazione contenuti professionali e relazionarsi con altri individui dentro il mondo del lavoro». L'occupabilità può «significare adattabilità, se non addirittura appiattimento, rispetto ad un mercato del lavoro che chiede flessibilità, ma allo stesso tempo può rappresentare anche un rafforzamento della capacità e possibilità di scelta dell'individuo, che diventa soggetto attore del proprio progetto di vita e matura competenze nelle modalità e strumenti di apprendimento e costruzione sociale» (Gosetti 2004, 132 e 133).

La formazione oggi viene giustamente invocata come apprendimento e come apprendimento che dura tutta la vita (*long life learning*). Ma proprio in

un periodo in cui si proclama che la formazione deve essere finalizzata al lavoro e ad una professionalità, occorre riconoscere che la complessità del sistema sociale e del sottosistema economico e la loro rapidissima trasformazione impongono un apprendimento che non sia esclusivamente tecnico-specialistico, ma prima di tutto una formazione della persona, e quindi delle sue competenze strategiche e trasversali, valorizzando le differenze e coltivando i diversi talenti.

Riferimenti bibliografici

- ACCORNERO A. (2001), *Pezzi di lavoro*, in "Il Mulino", L, 393.
- BARABASCHI B. (2005), *Le politiche per l'istruzione, la formazione e il lavoro di quattro organismi internazionali: convergenze e divergenze*, in AA.VV., *Capitale umano, formazione e lavoro nell'economia della conoscenza*, "Quaderni della Fondazione Giulio Pastore", 5, Edizioni Lavoro.
- BAUMAN Z. (1999), *La società dell'incertezza*, Il Mulino, Bologna.
- BECK U. (2000), *La società del rischio*, Carocci, Roma.
- GAZIER B. (2003), *Tous "Sublimes". Vers un nouveau plein-emploi*, Flammarion, Paris.
- GOSETTI G. (2004), *Orientamenti al lavoro e occupabilità: un quadro di riferimento teorico-sociologico*, in Cammelli A., La Rosa M. (a cura di), *I laureati in Italia. Le indagini di Alma-Laurea su scelte formative, orientamento al lavoro e occupabilità*, FrancoAngeli, Milano.
- LODIGIANI R. (1999), *La formazione e lo sviluppo*, Vita e Pensiero, Milano.
- LODIGIANI R. (2001), *Capitale umano, occupabilità, inclusione sociale: l'evoluzione della riflessione sociologica sul rapporto tra istruzione e lavoro*, in "Studi di sociologia", 4.
- LODIGIANI R. (2005), *Capitale umano, activation policies e formazione nella "società attiva"*, in AA.VV., *Capitale umano, formazione e lavoro nell'economia della conoscenza*, cit.
- MARCALETTI F. (2005), *Fabbisogni professionali e sistemi previsivi: spunti per un'analisi delle esperienze europee*, in AA.VV., *Capitale umano, formazione e lavoro nell'economia della conoscenza*, cit.
- MINISTERO DEL LAVORO, Unioncamere (2005), *Il lavoro che ci aspetta, Progetto Excelsior 2005*, Roma.
- MINISTERO DEL LAVORO, Unioncamere (2006), *Rapporto Excelsior 2006*, Roma.
- PRANDSTRALLER G.P. (2003), *Il lavoro professionale e la civilizzazione del capitalismo. Il capitalismo cognitivo americano e la sfida economica cinese*, FrancoAngeli, Milano.
- RULLANI E. (2004), *Economia della conoscenza, creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Carocci, Roma.
- STRECK W. (1988), *L'impresa come luogo di formazione e di apprendimento*, in Ceri P. (a cura di), *Impresa e lavoro in trasformazione*, Il Mulino, Bologna.
- STRECK W. (1994), *Vincoli benefici: sui limiti economici dell'attore razionale*, in "Stato e mercato", 41.
- ZUCCHETTI E. (2005), *La disoccupazione. Letture, percorsi, politiche*, Vita e Pensiero, Milano.
- ZUCCHETTI E., LODIGIANI R. (2002), *Dalla parte dei giovani: aspettative e percorsi di ricerca del lavoro dei laureati*, in D. Boldizzoni (a cura di), *Dopo la laurea, Rapporto sul lavoro giovanile ad alta qualificazione*, Edizioni Il Sole 24 Ore, Milano.
- ZUCCHETTI E., ZANFRINI L. (2003), *Disoccupate per forza e per amore. Una ricerca sulle donne in Lombardia*, FrancoAngeli, Milano.
- ZUCCHETTI E., ZANFRINI L., LODIGIANI R. (2000), *Poca scuola, poco lavoro? L'occupabilità dei giovani a bassa scolarità nelle aziende torinesi*, Casa di carità Arti e Mestieri, Torino.