

# Nuovi lavori e nuove professioni: intervista a Claudio Gagliardi<sup>1</sup> (Unioncamere, Roma)

SALATIN A.<sup>2</sup>

*D. Dott. Gagliardi, l'attività di Unioncamere in materia di studi sul mercato del lavoro e formazione è nota al grande pubblico soprattutto per l'indagine periodica "Excelsior". Ce ne può illustrare brevemente le origini e gli sviluppi?*

R. L'impegno di Unioncamere in questo ambito risale agli Anni Novanta a seguito della riforma delle Camere di Commercio del 1993 e alla realizzazione del "Registro delle imprese", banca dati nazionale con valore di pubblicità legale e autentica anagrafe economica di tutte le aziende italiane, che ha trasformato profondamente il precedente "Registro delle ditte" con un potente sforzo di informatizzazione. Esso è stato infatti il primo Registro amministrativo in Italia costituito in maniera totalmente digitalizzata, e in grado di dialogare in tempo reale con tutte le altre banche dati amministrative, a cominciare da quelle fiscali e previdenziali. E proprio grazie all'integrazione dei dati del Registro imprese delle Camere di Commercio e con le informazioni sui dipendenti delle aziende gestite dall'INPS nasce il sistema di monitoraggio periodico basato su interviste e dati amministrativi che abbiamo chiamato "Sistema Informativo Excelsior". Lo scopo del progetto fin dall'inizio, grazie anche alla collaborazione con il Ministero del Lavoro e all'utilizzo del Fondo Sociale Europeo, era quello di fornire al mondo della Formazione Professionale e alle Regioni dati utili per la programmazione degli interventi al fine di ridurre il mismatch nel mercato del lavoro, rendendo disponibili informazioni quantitative e qualitative più tempestive e vicine alle imprese e al territorio.

In questo quadro sono state poste le premesse per lo sviluppo del sistema informativo Excelsior sui comportamenti delle imprese, nato in particolare grazie all'intuizione del Prof. Alberto Valentini (che era stato Direttore nazionale dell'ENAIIP) e del Prof. Marco Martini (Ordinario di Statistica Economica all'Univer-

<sup>1</sup> Il dott. Claudio Gagliardi è vice Segretario generale di Unioncamere e dirigente dell'area "Formazione e Politiche Attive del Lavoro". È autore di numerose ricerche e pubblicazioni sulle medie imprese industriali, sullo sviluppo dei distretti e dei sistemi di piccola impresa, sul mercato del lavoro e sulle imprese no profit.

<sup>2</sup> Presidente ISRE (Istituto Superiore Internazionale Salesiano di Ricerca Educativa).

sità Statale di Milano). La prima sperimentazione ha riguardato 5 Province ed è stata poi allargata progressivamente a livello nazionale nel 1998, riguardando 105 Province e basandosi su *un'indagine campionaria annuale* di largo raggio che è arrivata a toccare oltre 100.000 imprese di piccole, medie e grandi dimensioni appartenenti a tutti i principali settori di attività economica. Oltre a supportare la programmazione della Formazione Professionale, con il tempo il Sistema Informativo Excelsior ha prodotto rapporti annuali e analisi utili per l'orientamento dei giovani alle scelte formative e professionali.

Dall'inizio del decennio 2000, la rilevazione dei fabbisogni di profili professionali è stata realizzata *su base trimestrale*, soprattutto per corrispondere meglio alla realtà del tessuto delle piccole e medie imprese che caratterizza profondamente il nostro Paese e le cui dinamiche assunzionali risultano molto più esposte alla congiuntura economica. Si è passati così ad elaborare, oltre al Rapporto nazionale, anche 20 rapporti trimestrali regionali e 105 rapporti provinciali.

Dal 2017 il progetto Excelsior, in collaborazione con ANPAL, cerca di rispondere anche alle esigenze dei Centri per l'Impiego, attraverso una *rilevazione mensile* basata su interviste a 40-45.000 imprese ogni mese con una rotazione del campione di imprese con dipendenti (pari ad un totale annuo di 600.000 unità). Tale impegno è stato integrato da uno sforzo di diffusione pubblica sul sito Excelsior, anche a livello di singoli Centri per l'Impiego. Ciò è reso possibile grazie ad un'integrazione ancora più sviluppata con i dati INPS e all'utilizzo di un sistema econometrico che integra i dati amministrativi "reali" e quelli "previsionali" dei modelli, in cui le indagini mensili fungono da variabili "anticipatorie" circa i flussi di assunzioni. Sulla robustezza dei dati sulle entrate previste di operai, apprendisti, impiegati e dirigenti in ciascun settore e territorio si innestano così le informazioni "qualitative" sulle caratteristiche dei profili professionali (come ad esempio, per ciascuna professione, i titoli di studio richiesti dalle imprese, le esperienze professionali, le competenze tecniche e trasversali, la difficoltà di reperimento, le aree aziendali di inserimento ecc.).

A oltre vent'anni dalla sua nascita il Sistema Informativo Excelsior si presenta per questo come una delle fonti più utilizzate per seguire le dinamiche quali-quantitative della domanda di lavoro

**D. *Ci può spiegare più in dettaglio la metodologia utilizzata nelle vostre indagini previsionali e dirci qualcosa sui criteri più adeguati di possibile utilizzo da parte di realtà come gli Enti e i Centri di Formazione Professionale?***

R. Con le innovazioni metodologiche realizzate dal 2017, che sono ora applicate sistematicamente alle procedure di indagine e di determinazione dei flussi quantitativi di entrata, si è raggiunta una maggiore precisione nella previsione della domanda di lavoro e delle relative caratteristiche, rendendo Excelsior più

direttamente fruibile rispetto al perseguimento degli obiettivi delle Politiche Attive del Lavoro.

Nel 2019 l'universo di riferimento del sistema informativo è costituito, come per il passato, dalle imprese dei settori industriali e dei servizi con addetti dipendenti<sup>3</sup>; questa definizione del campo d'osservazione ha condotto a considerare 1.302.180 imprese<sup>4</sup>, con un numero complessivo di dipendenti pari a 12.404.000<sup>5</sup>.

Il campione di imprese appartenenti all'universo statistico sopra definito viene intervistato con un metodo di rilevazione interamente basato sul web e con un più stretto collegamento ai flussi di personale derivanti dai dati delle fonti amministrative ufficiali, in particolare da INPS, ormai integrati nel Registro Imprese da diversi anni. La metodologia CAWI (*Computer Aided Web Interviewing*) consente inoltre una più flessibile rilevazione a periodicità mensile; l'indagine pertanto è assimilabile ad una rilevazione continua della domanda di lavoro. La rilevazione mensile avviene attraverso l'utilizzo di un trimestre previsionale mobile, in cui ogni indagine ha un orizzonte temporale che si estende ai tre mesi successivi: se l'indagine viene svolta nel corso del mese di giugno essa si riferisce alle previsioni occupazionali relative al trimestre luglio-settembre, con la specificazione del dettaglio per ciascuno dei tre mesi; quella svolta in luglio avrà come periodo di riferimento il trimestre agosto-ottobre, e così via. In tal modo i dati relativi a ciascun mese indagato ottengono un contributo informativo di 3 rilevazioni. Le principali tavole, l'intera base dati dell'indagine e i diversi volumi di analisi che fanno parte della collana di pubblicazioni del Sistema Informativo Excelsior (2019) sono consultabili al sito <https://excelsior.unioncamere.net>.

Il complesso delle innovazioni introdotte nel Sistema Informativo Excelsior con la finalità di renderlo sempre più uno strumento informativo a supporto delle Politiche Attive del Lavoro e dell'orientamento professionale e formativo, ha

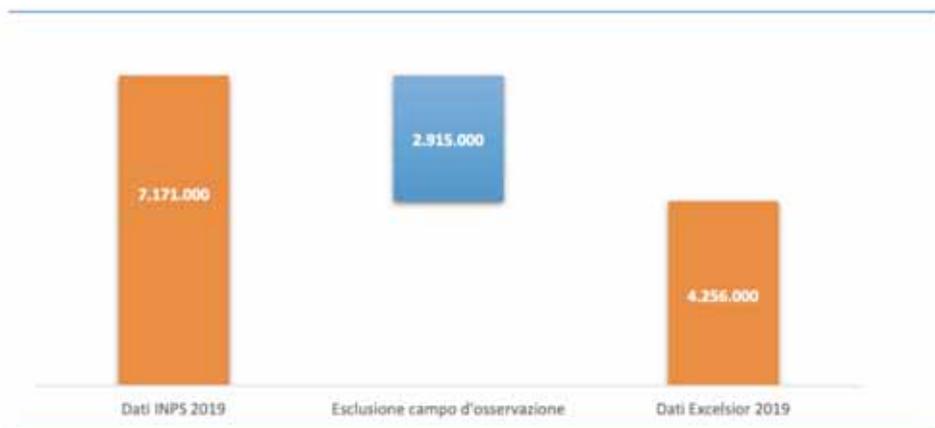
<sup>3</sup> Definite dall'insieme delle imprese aventi almeno 0,5 dipendenti in media annua.

<sup>4</sup> Il numero di imprese considerate esclude gli studi professionali con dipendenti.

<sup>5</sup> Per avere un termine di raffronto con le statistiche ufficiali, si consideri che l'archivio ASIA dell'ISTAT considera, secondo i dati più recenti disponibili, 1.555.700 imprese con dipendenti mediamente attive nell'anno 2017, a cui corrispondono 12.193.000 dipendenti, sempre in media annua. Analogamente ad Excelsior, anche per ASIA si considera quale soglia di inclusione delle imprese, la presenza di almeno 0,5 addetti medi nell'anno; non si tratta tuttavia di dati pienamente confrontabili, la differenza di ordini di grandezza rispetto all'ISTAT è giustificata in primo luogo dall'attuale assenza nel campo di osservazione dei liberi professionisti con almeno un addetto dipendente, il cui valore è stimato intorno alle 100mila unità, la restante differenza è parzialmente riconducibile ai diversi riferimenti temporali ed alle parziali differenze sulle soglie di inclusione.

avuto un importante impatto per il dimensionamento dei flussi di entrata rilevati<sup>6</sup>, ora coerenti con quanto registrato dalla fonte amministrativa INPS, considerata al netto dei fenomeni non osservati per definizione dal Sistema Informativo Excelsior. Nella figura sottostante (fig. 1) si riporta l'esito del confronto effettuato per il 2019.

FIG. 1 - CONFRONTO DEI FLUSSI - ANNO 2019 (DIPENDENTI E SOMMINISTRATI)



Fonte: Elaborazioni su dati INPS e Unioncamere – ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, 2019

I passaggi che conducono dal dato iniziale di 7,2 milioni di attivazioni di contratti di lavoro dipendente (compresi i contratti in somministrazione) ai 4,3 milioni finali sono riassumibili in una serie di operazioni ascrivibili alla riduzione del campo d'osservazione:

- escludendo il settore agricolo, gli studi professionali ed i soggetti, anche no profit, che non risultano iscritti nei registri delle Camere di Commercio;
- depurando la quota di entrate espressa dalle imprese senza dipendenti, ovvero quelle con meno di 0,5 dipendenti in media;<sup>7</sup>
- escludendo i flussi relativi a trasformazioni di contratto che riguardano uno stesso lavoratore nell'ambito della medesima impresa, o false riprese del rapporto di lavoro, determinate da comunicazioni mancanti o incomplete rese dall'impresa;
- riconoscendo e depurando i contratti di brevissimo periodo, ovvero quelli di durata inferiore ad un mese (pari a 20 giorni lavorativi).

<sup>6</sup> Si precisa che nei grafici, per favorire il confronto con il dato INPS (Osservatorio sul precariato) ci si riferisce alle attivazioni di contratti di lavoro dipendente, inclusi quelli in somministrazione.

<sup>7</sup> Media ricalcolata trimestralmente sugli ultimi 12 mesi.

L'applicazione di questa armonizzazione con i dati INPS ricondotti al campo d'osservazione Excelsior porta il volume degli ingressi rilevati dal Sistema informativo a livelli più contenuti rispetto a quelli comunicati ufficialmente dall'INPS, cogliendone comunque la parte privata più stabile e strutturata in maniera utile alle finalità di programmazione e orientamento. Oltre ai flussi sin qui considerati, che risultano la parte più corposa dell'analisi del Sistema Informativo Excelsior – e fermo restando il campo di osservazione – vengono prese in considerazione ulteriori tipologie contrattuali:

- i rapporti di lavoro con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, che vengono elaborati a partire dagli archivi INPS dei contribuenti della “gestione separata” con un processo di armonizzazione analogo a quello descritto per i dipendenti con un flusso stimato per il 2019 pari a 78mila unità;
- le attivazioni con contratti di lavoro autonomo previste dalle imprese con dipendenti, su base annua pari a circa 281mila unità (contratti professionali a partita IVA o di natura occasionale).

Si arriva così ad un valore complessivo pari ad oltre 4,6 milioni di ingressi con una quota di imprese che hanno effettuato assunzioni di poco inferiore al 60%.

***D. Ci può segnalare alcuni esempi degli studi più recenti che ritiene essere significativi per il mondo della Formazione Professionale e in particolare per la leFP?***

R. Vorrei segnalare tra gli altri il rapporto, uscito nel primo trimestre 2020 che per la prima volta è dedicato specificamente all'orientamento per il mondo della leFP. Questo approfondimento è stato concepito proprio perché il grosso del mismatch, segnalato dalle imprese e in particolare nei settori del *made in Italy*, si concentra sui profili professionali preparati dall'istruzione tecnica, professionale e dall'leFP. Lo studio mostra in particolare l'enorme potenzialità della leFP, anche al di là della domanda espressa esplicitamente dalle imprese; va detto, infatti, che molto spesso le imprese indicano come livello di preparazione richiesto alla forza lavoro quello della “scuola dell'obbligo”, ma in realtà tale segnalazione è condizionata dal fatto che manca (o non risulta visibile) a livello territoriale un'offerta di leFP. In tale prospettiva, lo studio può risultare molto utile anche alle famiglie, specialmente in ordine alle scelte orientative dei giovani alle professioni del *made in Italy* (al di là della congiuntura economica oggi determinata dalla pandemia Covid-19).

Suggerisco anche altri due lavori da poco usciti:

- quello relativo alla domanda di immigrati, che fa inevitabilmente riferimento

- non solo ai nuovi ingressi, ma anche alle seconde generazioni dalla cui popolazione sappiamo derivare una quota degli allievi dell'IeFP;
- quelli relativi alle competenze digitali e alle competenze green, data la strategicità che tali capacità hanno assunto e assumeranno per il futuro del nostro Paese.

***D. Per finire, le chiedo che cosa dovrebbero fare gli Enti di Formazione Professionale, a fronte degli scenari che si stanno delineando, e quale tipo di collaborazione vedrebbe utile e possibile con il mondo salesiano e in particolare con il CNOS-FAP?***

R. Al primo posto indicherei la forte esigenza di fare rete, perché le trasformazioni in atto ci obbligano ad uscire sempre più dai “confini” ristretti. È importante potenziare le collaborazioni con tutti gli attori istituzionali e sociali, con le categorie economiche, le scuole e gli ITS. Ciò anche ai fini di poter “contare di più” sui tavoli della programmazione regionale, – che sappiamo essere decisivi per la IeFP – mettendo in comune le progettualità e riuscendo ad orientare meglio le politiche, anche per attrarre ed integrare risorse pubbliche e risorse private.

A tal fine, segnalo che il sistema delle Camere di Commercio sta promuovendo da tempo azioni e progetti di rete a livello territoriale, per la Formazione, l'Orientamento e i Servizi al Lavoro. Ciò dovrebbe anche includere la condivisione di piattaforme informative (come è ad esempio Excelsior), anche ai fini di realizzare economie di scala, andando oltre i circuiti chiusi per evitare i rischi di autoreferenzialità. Un recente accordo in tal senso, ad esempio, è stato avviato con l'ENAIIP.