

COMPETENZE E OCCUPABILITA' IN TEMPO DI CRISI



I. Competenze ed occupabilità in Europa: quali prospettive.

Lo sviluppo tecnologico e le riorganizzazioni strutturali degli ultimi anni rimettono al centro il tema delle competenze.

I risultati delle rilevazioni periodiche del CEDEFOP relativi alla domanda e all'offerta di competenze nella U.E. indicano che, nonostante la riduzione delle opportunità di lavoro dovuta a ulteriori difficoltà economiche, non subiranno variazioni le principali tendenze rilevate, vale a dire il passaggio a professioni che richiedono più elevate competenze e maggiori opportunità di lavoro nel campo dei servizi⁽¹⁾.

Nel breve periodo gli incrementi occupazionali rimangono comunque contenuti rispetto alla perdita di posti di lavoro che la recessione ha prodotto, soprattutto nel settore manifatturiero.

A ciò si aggiungono due ulteriori fattori che potranno incidere sugli incrementi occupazionali:

- le misure di austerità, i tagli alla spesa e gli investimenti pubblici e privati dei singoli paesi;
- la capacità dei singoli paesi di ridurre lo squilibrio tra domanda e offerta di lavoro.

Mentre sul primo fattore possiamo solo sperare che il quadro non si aggravi e che i singoli paesi riescano a mettere in campo misure per la crescita che si traducano anche in incrementi occupazionali, sul secondo fattore abbiamo già degli ostacoli da rimuovere:

- oltre 80 milioni di adulti si ritrovano con bassi livelli di qualifica e di competenze;
- molte persone hanno competenze più elevate ma poco richieste sul mercato del lavoro, mentre continuano ad essere carenti competenze in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica e in settori in crescita (informatica, ambiente, sanità, ricerca);
- persistono squilibri tra i risultati dell'istruzione e della formazione e i bisogni del mercato del lavoro, pertanto ci sono molti disoccupati ma anche molti posti non occupati.

A ciò si aggiunga il fatto che i cambiamenti e le ristrutturazioni in atto spesso si accompagnano a cambiamenti nell'utilizzo di macchinari, tecniche o sistemi IT nuovi o significativamente diversi che a loro volta si ripercuotono nei metodi di lavoro, nei prodotti o nei servizi.

C'è un concreto rischio di **obsolescenza delle competenze** dei lavoratori (età avanzata, qualifiche di basso livello, mancanza di sostegno organizzativo per la formazione professionale, organizzazione del lavoro che non consente di sviluppare o ampliare le proprie capacità e il livello di autonomia) spesso associate ad una bassa partecipazione alla formazione permanente⁽²⁾.

Bassi livelli di qualifiche e di competenze o la loro obsolescenza implica competenze sottoutilizzate, lavoratori sottoimpiegati, condizioni di lavoro più sfavorevoli.

L'UE ha da tempo apprestato un set di strumenti per favorire la portabilità delle competenze e delle certificazioni formali tra i paesi membri (Europass, ECTS, EQF) e si sta muovendo per la convalida della certificazione delle competenze non formali e informali.

A ciò si aggiunga l'intenzione di migliorare ulteriormente la rete EURES per favorire la mobilità dei lavoratori. Gli orientamenti dell'UE scommettono sul fatto che nonostante la domanda di competenze sarà più lenta rispetto a quella dell'offerta, comportando una potenziale sovra-qualificazione della forza lavoro nel breve termine, di qui al 2020 continuerà a crescere la domanda di professioni a maggiore intensità di competenze a tutti i livelli, con oltre l'80% delle persone in possesso di qualifiche di livello perlomeno medio (ISCED 3 e 4, corrispondente al nostro livello di diploma e post-diploma), mentre numerosi lavori manuali o di routine subiranno un declino.

Ciò non significa che non ci saranno lavori a basso contenuto professionale, anzi possiamo affermare che la forbice tra lavori qualificati e non qualificati è destinata ad ampliarsi.

La UE tuttavia scommette per il futuro sulla maggiore qualificazione dei propri cittadini. E l'Italia?

2. Le competenze per l'occupazione e la crescita in Italia

Il Rapporto Isfol 2012 "Le competenze per l'occupazione e la crescita" ci rimanda una fotografia impietosa della situazione italiana.

A voler sintetizzare in poche battute i problemi che ci affliggono, tutti noti, che la crisi ha ulteriormente evidenziato possiamo dire che:

- la nostra forza lavoro presenta livelli di scolarizzazione mediamente più bassi di quelli dei Paesi europei più trainanti;
- il nostro tessuto imprenditoriale fatto di piccole e piccolissime imprese non raggiunge la massa critica necessaria per avviare processi innovativi e quindi non riesce ad assorbire nemmeno adesso la manodopera più qualificata.

In Italia c'è un equivoco di fondo sul termine produttività, ritenuta spesso un sinonimo di flessibilità.

Sicuramente un fattore che aumenta la produttività è un'organizzazione del lavoro più flessibile, e su questo la contrattazione collettiva di secondo livello aziendale e territoriale deve impegnarsi a recuperare ulteriori margini di operatività per le aziende.

Ma il vero fattore di crescita della produttività è il processo di sviluppo tecnologico che in Italia è decisamente più lento che nel resto d'Europa.

Come rileva l'ISFOL, questo minore dinamismo impedisce di assorbire rapidamente le nuove competenze uscite dal sistema di istruzione e di formazione e di elevare i rendimenti dell'investimento in capitale umano per l'offerta di lavoro, sia in termini occupazionali che retributivi, nonché di ampliare i margini di profitto per le imprese.

La tendenza a competere sui costi piuttosto che sull'efficienza rischia di portare settori rilevanti del sistema produttivo italiano verso mercati dominati dai Paesi emergenti, le cui strategie commerciali sono basate sui bassi costi di produzione e concentrati su produzioni labour-intensive.

L'impatto di simili dinamiche rischia di essere pesante sul mercato del lavoro, dove l'allocazione delle competenze, già caratterizzata da rilevanti livelli di inefficienza, sarà esposta ad un'ulteriore diminuzione del rendimento dell'investimento in capitale umano, disincentivando la crescita delle competenze sia per le imprese che per l'offerta di lavoro ⁽³⁾.

In Italia la flessione degli occupati in professioni qualificate ha coinciso con l'aumento delle professioni elementari. Tali evidenze sembrano confermare nel nostro Paese uno scenario dove ad una quota di professioni qualificate più bassa rispetto alla media europea non corrisponde una tendenza al recupero di posizioni, ma al contrario, si registra una ulteriore diminuzione delle professioni high skill e un consistente aumento delle professioni elementari.

Il primo Rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie (CO) pubblicato quest'anno dal Ministero del lavoro, che considera i movimenti del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato registrati nel sistema nell'arco temporale compreso nel triennio 2009-2011, offre ulteriori spunti di riflessione.

Rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie 2012: i principali risultati emersi.

Riportiamo alcune evidenze contenute nell'introduzione del Rapporto e scaturite dall'analisi dei dati delle CO:

- il tasso di crescita delle attivazioni e delle cessazioni nel triennio è rallentato progressivamente, in riferimento perlopiù alla componente maschile e alle forme contrattuali a tempo indeterminato, culminando in una contrazione negli ultimi due trimestri del 2011;
- il 60 e il 70% delle assunzioni che ogni anno vengono effettuate dalle parti datoriali sono a tempo determinato e riguardano qualifiche professionali di medio-basso livello e a carattere stagionale (prevalentemente braccianti agricoli, camerieri, manovali, commessi, collaboratori domestici, ecc.);
- il numero medio di contratti attivati per lavoratrice è considerevolmente più alto rispetto alla componente maschile (rispettivamente 1,79 e 1,64), ad indicare dinamiche occupazionali caratterizzate da una maggiore discontinuità contrattuale;
- circa il 30% dei contratti cessati presenta una durata inferiore al mese (il 13% ha durata pari ad 1 giorno). In particolare, 4 rapporti di lavoro a tempo indeterminato su 10 giunti a conclusione nel 2011 hanno avuto una durata inferiore ai 12 mesi;
- la distribuzione regionale delle nuove attivazioni per settore individua le specializzazioni produttive e i macro-settori più dinamici nei diversi contesti locali: si tratta, in particolare, del settore turistico (*Alberghi e ristoranti*) e dei *Trasporti, comunicazioni attività finanziarie* nelle Regioni del Nord e dell'*Agricoltura* e della *Pubblica Amministrazione, Istruzione e Sanità* in molte Regioni del Centro e del Mezzogiorno;
- il numero dei contratti di lavoro attivati a favore di cittadini stranieri è tornato a crescere nel 2011. Sebbene la maggior parte delle nuove posizioni lavorative occupate da cittadini stranieri siano scarsamente qualificate, l'incidenza dei contratti a tempo indeterminato è considerevolmente più alta in questo segmento della forza lavoro rispetto alla media. Questo sembra essere legato, in particolare, alla diffusione dei lavori di cura: 90% delle contrattualizzazioni di lavoratori e lavoratrici con qualifica da collaboratore domestico e assimilati sono state formalizzate con contratti a tempo indeterminato.

In questo scenario poco promettente che rischia di deprimere l'investimento futuro in istruzione e formazione soprattutto dei nostri giovani spetta alle imprese e ai territori (richiamando per questa via l'impegno per lo sviluppo delle istituzioni pubbliche, in primis dello Stato e degli Enti locali) avviare un circolo virtuoso che coniughi processi di innovazione e sviluppo tecnologico con l'aumento del capitale umano e dell'investimento in professioni ad elevata specializzazione abbinati ad elevati livelli di istruzione.

3. La sfida delle competenze in Lombardia

Il tema delle competenze è un tema cruciale per la Lombardia, che ha pagato un duro prezzo in termini occupazionali alla crisi, con livelli di disoccupazione giovanile intorno al 20%, percentuale che non si vedeva da metà degli anni novanta e un'ingente massa di lavoratori sussidiata dagli ammortizzatori sociali della quale tener conto, da reinserire nel circuito produttivo delle imprese.

In quali lavori vengono occupati i lavoratori in Lombardia e con quali contratti? Abbiamo preso come anno di riferimento il 2011, per effettuare qualche ragionamento sui risultati delle CO nella nostra regione, con particolare riferimento alle qualifiche professionali e alle tipologie contrattuali che stanno caratterizzando gli avviamenti in questo periodo di crisi.

Abbiamo condotto una prima disamina generale (Tav.1) sulle figure professionali che per numerosità si collocano ai primi posti degli avviamenti, ripartite per genere e tipologia contrattuale e un breve approfondimento dedicato al settore dei servizi, visto che tale settore incide per quasi due terzi sui nuovi avviamenti.

Il 2011 ha registrato circa un milione e quattrocentodiecimila avviamenti. Ricordiamo che il numero di contratti attivati non coincide con il numero degli occupati coinvolti, in quanto un lavoratore può nello stesso arco temporale essere interessato da più rapporti di lavoro. Spesso, la maggiore frequenza di avviamenti di uno specifico profilo, soprattutto su figure professionali poco qualificate, può essere indice di maggiore frammentarietà dei rapporti di lavoro. Gli avviamenti di un sol giorno incidono sul totale per il 18% nel genere maschile e per il 19% in quello femminile. Circa un quarto degli avviamenti, come evidenziato dalla successiva Tav.1 dell'anno, si concentra su 10 qualifiche professionali.

Tav.1: Avviamenti di lavoratori per qualifica professionale (prime 10 posizioni per numerosità) tipologia di contratto e genere del lavoratore interessato (composizione percentuale e valori assoluti). Regione Lombardia - Anno 2011

Qualifica professionale	Apprendistato	Lavoro a progetto	Sommministrazioni	Tempo Det.	Tempo Indet.	Altre comunicazioni	N.d.	Totale avviamenti (valori assoluti)	Quota % su totale avviamenti Regione
MASCHI									
Manovale edile	1%	0%	1%	54%	43%	0%	0%	32837	4%
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	0%	3%	9%	45%	41%	1%	1%	19357	3%
Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli	0%	2%	5%	52%	39%	0%	0%	18894	3%
Operatori di altoforno	1%	0%	71%	17%	9%	0%	0%	17357	2%
Muratori in pietra e mattoni	6%	1%	1%	47%	45%	0%	0%	16583	2%
Faccini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	0%	1%	2%	42%	55%	0%	0%	16193	2%
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	4%	2%	34%	31%	27%	1%	0%	15827	2%
Faccino	0%	1%	4%	38%	57%	0%	0%	11285	2%
Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	1%	1%	58%	27%	12%	1%	0%	10876	1%
Cuochi in alberghi e ristoranti	6%	2%	8%	53%	29%	3%	0%	10695	1%
Totale prime 10 qualifiche	2%	1%	17%	42%	37%	1%	0%	169904	
Altre qualifiche								580660	77%

Qualifica professionale	Appren- distato	Lavoro a proget- to	Sommi- ni- strazio- ne	Tempo Det.	Tempo Indet.	Altre comu- nicazi- oni	N.d.	Avvia- menti Femmi- ne	Quota % su totale avvia- menti Regione
FEMMINE									
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	0%	1%	15%	47%	35%	1%	1%	29172	4%
Badante	0%	0%	0%	6%	94%	0%	0%	24070	4%
Addetti a funzioni di segreteria	7%	6%	11%	33%	35%	8%	0%	18751	3%
Addetti all'assistenza personale	0%	1%	0%	10%	88%	0%	0%	17137	3%
Insegnante elementare	0%	1%	0%	93%	6%	0%	0%	16439	2%
Commesso di negozio	9%	1%	13%	54%	20%	2%	0%	14783	2%
Tecnici della vendita e della distribuzione	0%	62%	10%	20%	7%	2%	0%	14266	2%
Aiuto commesso	2%	1%	5%	75%	11%	5%	0%	11870	2%
Bidello	0%	0%	0%	65%	34%	0%	0%	10765	2%
Barista	9%	1%	3%	53%	34%	0%	0%	10043	2%
Totale prime 10 qualifiche	2%	7%	6%	42%	41%	2%	0%	167296	
Altre qualifiche								494966	75%
Totale complessivo avviamenti Regione Lombardia								662262	100%

Fonte: Regione Lombardia - Università Bicocca/CRISP

Mentre le prime 10 qualifiche di genere maschile presentano un mix tra figure del comparto industriale e dei servizi, il genere femminile si caratterizza per una prevalenza di avviamenti nel comparto dei servizi e per profili mediamente più qualificati rispetto a quelli maschili. Questa diversità di genere incide anche sulle tipologie contrattuali.

La somministrazione interessa con percentuali assai elevate figure professionali maschili nel settore industriale (operatori di altoforno, personale non qualificato delle attività industriali), il lavoro a progetto è più utilizzato nel comparto dei servizi. Anche se il lavoro a progetto esplode tra le donne nella figura dei tecnici della vendita e della distribuzione, ed è invece poco presente negli altri profili femminili e maschili, vedremo nelle tavole successive come le imprese del settore dei servizi ricorrono in maniera massiccia a questa tipologia contrattuale nei profili più qualificati.

Riguardo alle altre tipologie contrattuali si continua a registrare mediamente uno scarso appeal dell'apprendistato e il ricorso in maniera massiccia al tempo determinato.

Il tempo indeterminato presenta nei profili più attivati un utilizzo maggiore di quello che si rileva percentualmente dagli avviamenti complessivi dell'anno 2011, ove si attesta al 28,3%, complice la presenza nei profili femminili di figure legate alla cura e all'assistenza (badanti e addetti all'assistenza personale) e nei profili maschili di alcune figure del settore edile (che già prima della crisi aveva fatto registrare, grazie alla richiesta del DURC e di altri strumenti normativi per far emergere il lavoro irregolare nei cantieri, un aumento del ricorso al tempo indeterminato e all'utilizzo del part-time) e di altre figure a bassa qualifica ritenute necessarie dalle imprese (es. facchini e addetti allo spostamento merci).

Esaminando più in dettaglio il **comparto dei servizi** che, come detto in precedenza, incide per circa due terzi sul totale degli avviamenti, due aspetti devono essere messi in evidenza:

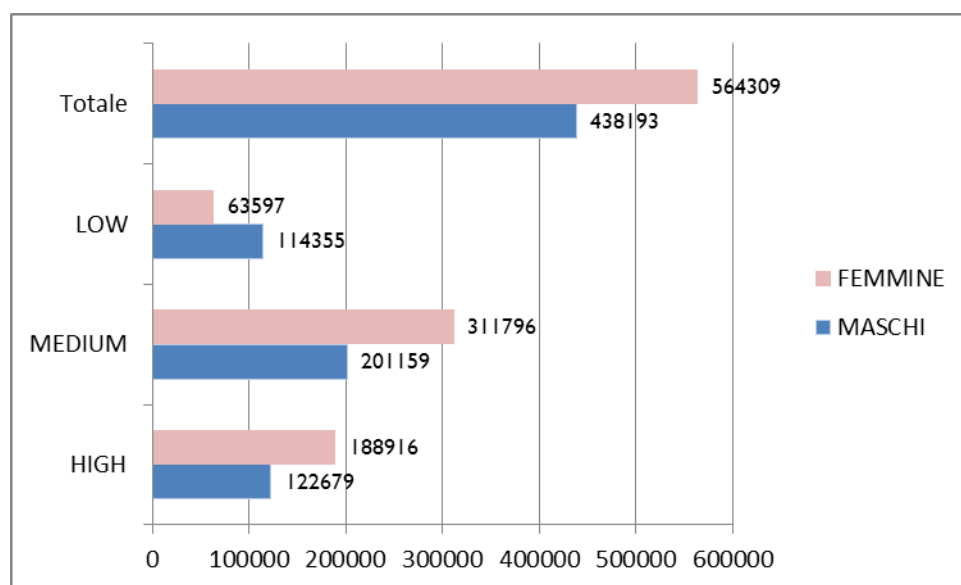
- il settore dei servizi si conferma un comparto a **forte vocazione femminile** se consideriamo che

564.309 avviamenti su un totale di 662.262 avviamenti complessivi delle donne nel 2011 è stato creato nei servizi, a differenza degli uomini dove più di un terzo degli avviamenti è stato creato dall'industria;

- il dato più confortante è che se il quadro nazionale si caratterizza nel suo complesso per avviamenti di medio-basso livello **il quadro regionale si caratterizza per l'attivazione di rapporti di lavoro di livello medio-alto.**

Come mostra il successivo Grafico I le imprese lombarde richiedono in netta prevalenza personale qualificato, soprattutto per gli avviamenti femminili.

Grafico I: Avviamenti settore SERVIZI per genere e livello (low, medium, high). Regione Lombardia anno 2011



Fonte: Regione Lombardia – Università Bicocca/CRISP

Presentiamo qui di seguito due tavole che offrono una panoramica degli avviamenti nel comparto dei servizi di lavoratori di medio e di alto livello per qualifica professionale (prime 10 posizioni per numerosità) tipologia di contratto e genere del lavoratore.

Per quanto i dati siano riferiti ad un numero circoscritto di profili professionali, e quindi consentono una analisi limitata, emergono alcune evidenze.

Per quanto riguarda i profili femminili più richiesti, l'occupazione anche in tempo di crisi continua a crescere in settori professionali in cui la presenza femminile è già relativamente più numerosa: l'insegnamento e i servizi di cura alla persona.

L'aspetto preoccupante è che più alto è il profilo professionale e meno le donne accedono a contratti a tempo indeterminato.

Mentre per i profili femminili di medium level c'è ancora un bilanciamento tra contratti a tempo determinato e indeterminato soprattutto grazie ai servizi di cura alla persona dove preponderante è il tempo indeterminato, nei profili di high level crollano gli avviamenti a tempo indeterminato a vantaggio del tempo determinato (+58%) e del lavoro a progetto (+25%).

La stessa dinamica contrattuale si registra per i profili maschili: man mano che la professionalità sale, si riduce la possibilità di essere avviati a tempo indeterminato.

Tav.2: Avviamenti di lavoratori MEDIUM LEVEL per qualifica professionale (prime 10 posizioni per numerosità) tipologia di contratto e genere del lavoratore interessato (composizione percentuale e valori assoluti) - Settore servizi Regione Lombardia - Anno 2011

GENERE MASCHILE MEDIUM LEVEL	Appren- distato	Lavoro a proget- to	Sommi- nistraz- ione	Tempo Det.	Tempo Indet.	Altre comuni- cazioni	N.d.	Totale avvia- menti (valori assolu- ti)	Quota % su totale avvia- menti Regione
Qualifica									
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	0%	3%	8%	45%	42%	1%	1%	18242	9%
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni ass.	4%	2%	27%	32%	32%	1%	1%	10874	5%
Cuochi in alberghi e ristoranti	6%	2%	8%	53%	29%	3%	0%	10438	5%
Badante	0%	0%	0%	3%	97%	0%	0%	8787	4%
Camerieri di ristorante	4%	3%	6%	58%	28%	1%	0%	6436	3%
Ausiliario di vendita	9%	0%	16%	50%	17%	5%	1%	5739	3%
Barista	6%	2%	4%	53%	34%	1%	0%	5671	3%
Addetti a funzioni di segreteria	5%	9%	11%	24%	36%	15%	1%	4537	2%
Cameriere di sala	6%	3%	8%	59%	23%	1%	0%	4227	2%
Commesso di negozio	8%	1%	14%	43%	32%	3%	0%	3881	2%
Totale prime 10 qualifiche	4%	2%	10%	41%	39%	2%	1%	78832	
Altro								122327	61%
Totale complessivo avviamenti Regione Lombardia								201159	100%
GENERE FEMMINILE MEDIUM LEVEL	Appren- distato	Lavoro a proget- to	Sommi- nistraz- ione	Tempo Det.	Tempo Indet.	Altre comuni- cazioni	N.d.	Totale avvia- menti (valori assolu- ti)	Quota % su totale avvia- menti Regione
Qualifica									
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	0%	1%	14%	47%	35%	1%	1%	27940	9%
Badante	0%	0%	0%	6%	94%	0%	0%	23989	8%
Addetti all'assistenza personale	0%	1%	0%	10%	88%	0%	0%	17131	5%
Commesso di negozio	9%	1%	12%	53%	21%	3%	0%	13501	4%
Addetti a funzioni di segreteria	7%	8%	9%	32%	34%	9%	0%	13406	4%
Aiuto commesso	2%	1%	6%	76%	11%	5%	0%	10909	3%
Barista	9%	1%	3%	53%	34%	0%	0%	9859	3%
Camerieri di ristorante	3%	2%	10%	57%	27%	0%	0%	9518	3%
Ausiliario di vendita	10%	0%	20%	57%	8%	4%	1%	8541	3%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	0%	6%	18%	56%	14%	3%	3%	8259	3%
Totale prime 10 qualifiche	3%	2%	8%	39%	45%	2%	0%	143053	
Altro								168743	54%
Totale complessivo avviamenti Regione Lombardia								311796	100%

Fonte: Regione Lombardia – Università Bicocca/CRISP

Tav.3: Avviamenti di lavoratori HIGH LEVEL per qualifica professionale (prime 10 posizioni per numerosità) tipologia di contratto e genere del lavoratore interessato (composizione percentuale e valori assoluti) - Settore servizi Regione Lombardia - Anno 2011

GENERE MASCHILE HIGH LEVEL	Appren- distato	Lavoro a proget- to	Sommi- nistra- zione	Tempo Det.	Tempo Indet.	Altre comuni- cazioni	N.d.	Totale avvia- menti (valori assolu- ti)	Quota % su totale avvia- menti Regione
Qualifica									
Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali	1%	43%	6%	21%	18%	11%	0%	5036	4%
Tecnici della vendita e della distribuzione	1%	50%	11%	19%	17%	2%	0%	4037	3%
Consulente aziendale	4%	67%	0%	5%	16%	8%	0%	3763	3%
Web designer	8%	40%	2%	13%	31%	7%	0%	3356	3%
Insegnanti nella formazione professionale	0%	81%	1%	13%	4%	0%	0%	2941	2%
Professori di scienze matematiche, fisiche e chimiche nella scuola secondaria superiore	0%	9%	0%	82%	9%	0%	0%	2924	2%
Tecnici del lavoro bancario	2%	4%	1%	9%	70%	13%	0%	2676	2%
Ricercatori e tecnici laureati nelle scienze matematiche e dell'informazione	0%	73%	0%	8%	8%	9%	1%	2500	2%
Tecnici degli apparati audio-video e della ripresa video-cinematografica	1%	8%	0%	85%	6%	1%	0%	1792	1%
Orchestrale	0%	0%	0%	94%	6%	0%	0%	1760	1%
Totale prime 10 qualifiche	2%	42%	3%	29%	19%	6%	0%	30785	
Altro								91894	75%
Totale complessivo avviamenti Regione Lombardia								122679	100%

GENERE FEMMINILE HIGH LEVEL	Appren- distato	Lavoro a proget- to	Sommi- nistra- zione	Tempo Det.	Tempo Indet.	Altre comuni- cazioni	N.d.	Totale avvia- menti (valori assolu- ti)	Quota % su totale avvia- menti Regione
Qualifica									
Insegnante elementare	0%	1%	0%	93%	6%	0%	0%	16438	9%
Tecnici della vendita e della distribuzione	0%	64%	8%	20%	6%	1%	0%	13562	7%
Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali	2%	32%	6%	30%	21%	9%	0%	8825	5%
Professori di scuola pre-primaria	0%	7%	0%	81%	11%	1%	0%	6883	4%
Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili	0%	26%	2%	54%	16%	1%	0%	6335	3%
Professori di scienze matematiche, fisiche e chimiche nella scuola secondaria superiore	0%	7%	0%	86%	7%	0%	0%	5005	3%
Insegnanti nella formazione professionale	0%	81%	1%	13%	5%	0%	0%	4864	3%
Contabili	14%	5%	8%	33%	36%	5%	0%	4364	2%
Ballerino	0%	3%	0%	89%	8%	0%	0%	4152	2%
Maestro elementare	0%	1%	0%	93%	6%	0%	0%	3771	2%
Totale prime 10 qualifiche	1%	25%	3%	58%	11%	2%	0%	74199	
Altro								114717	61%
Totale complessivo avviamenti Regione Lombardia								188916	100%

Fonte: Regione Lombardia – Università Bicocca/CRISP

Il lavoro a progetto si impone sulle altre tipologie contrattuali incidendo per il 42% sul totale delle prime 10 qualifiche degli avviamenti maschili high level a fronte del 29% degli avviamenti a tempo determinato e del 11% degli avviamenti a tempo indeterminato.

Considerando che sul totale degli avviamenti regionali per l'anno 2011 il lavoro a progetto incide per l'11,8%, queste percentuali così alte devono far riflettere sulla capacità delle imprese di assorbire manodopera qualificata.

Torniamo ai discorsi fatti in precedenza. Se da un lato può confortare che le imprese lombarde si orientino per la gran parte sull'avviamento di personale qualificato e quindi legittimino l'investimento in competenze che deve essere portato avanti dal singolo lavoratore e dall'intero sistema regionale nella filiera istruzione-formazione-lavoro dall'altro esse non riescono ad assorbire e stabilizzare al loro interno manodopera più professionalizzata. Il dato è preoccupante per il settore pubblico ma anche il settore privato non sembra offrire grandi possibilità.

Agenzia Regionale per l'Istruzione, la Formazione e il Lavoro



Note bibliografiche

- (1) CEDEFOP, Nota informativa, "La sfida delle competenze in Europa", marzo 2012.
- (2) CEDEFOP, Nota informativa, "Prevenire l'obsolescenza delle competenze", luglio 2012.
- (3) ISFOL, Rapporto 2012 "Le competenze per l'occupazione e la crescita", pag. 24.

Pubblicazioni ARIFL

Newsletter del Mercato del Lavoro

[Accedi alle
pubblicazioni 2012](#)

Focus

[Accedi alle
pubblicazioni 2012](#)

Report SeCo del Mercato del Lavoro

[Accedi alle pubblicazioni](#)

Rassegna stampa quotidiana

[Iscriviti](#)

ARIFL

Via T.Taramelli, 12
20124 Milano
Tel 02 667431
Fax 02 66984652
www.arifl.it