



CHIANTI

ECONOMIC FORUM

15 NOVEMBRE 2019

UN APPUNTAMENTO ANNUALE PER ANALIZZARE ED
IMMAGINARE IL FUTURO DEL SISTEMA ECONOMICO DEL CHIANTI

Capitale umano e sviluppo locale

Appunti sparsi e qualche evidenza empirica sul tema

Nicola Sciclone
Vice Direttore IRPET

Una non virtuosa polarizzazione dell'occupazione



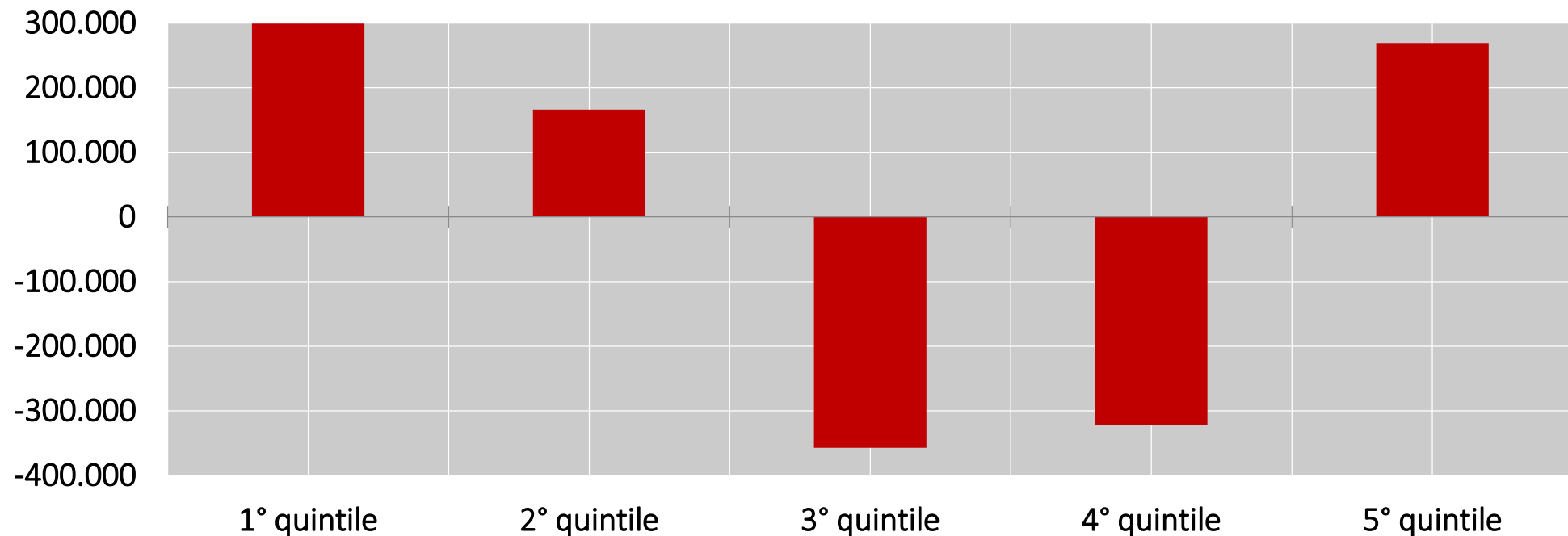
Cosa. Le opportunità di impiego non si distribuiscono in modo uniforme fra *jobs* (professioni) e *skills* (competenze). Prevalgono le code: i lavori più qualificati e quelli meno qualificati. In calo le professioni intermedie: quelle di natura esecutiva e routinaria.

Perché. Dal lato della domanda, l'innovazione tecnologica e la globalizzazione spingono – l'una – in direzione dell'*upgrading*, l'altra, in direzione di uno svuotamento delle professioni *routinarie* che occupano le posizioni centrali della relativa distribuzione salariale. Dal lato dell'offerta, la maggiore partecipazione femminile e le migrazioni spiegano la crescita della coda sinistra, che va di pari passo con la crescita dei servizi, spesso servizi alla persona. La polarizzazione infatti aumenta anche in conseguenza della contrazione del perimetro dell'intervento pubblico e la mercatizzazione di alcuni servizi a bassa qualifica e livello salariale.

Noi e gli altri. Tutto questo accade ovunque, solo che da noi – nella polarizzazione – prevale il *dowgrading* sull'*upgrading*. Crescono più le occupazioni della coda sinistra rispetto a quelle della coda destra. Prevale un modello di crescita estensivo

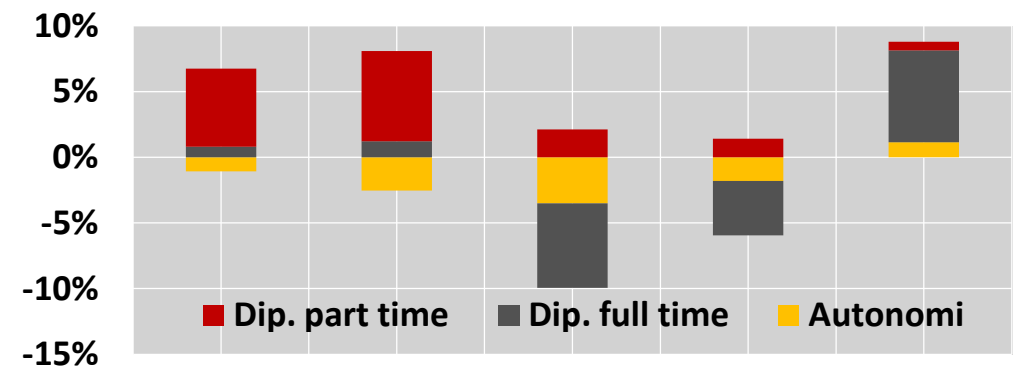
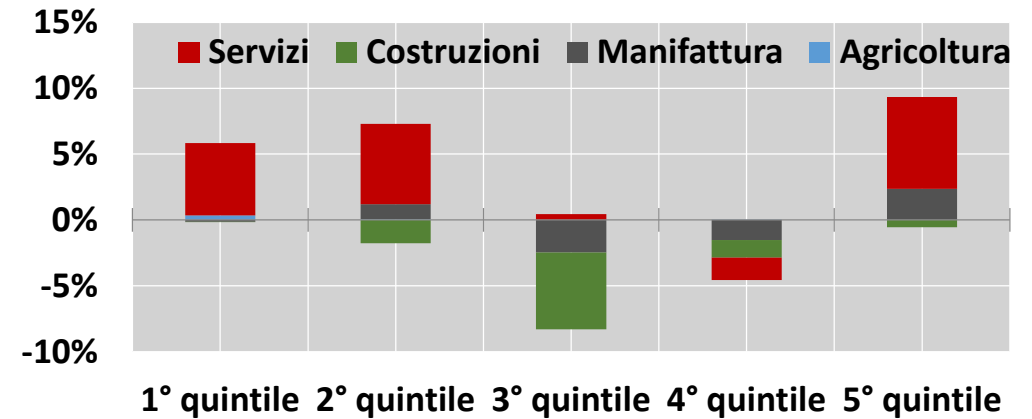
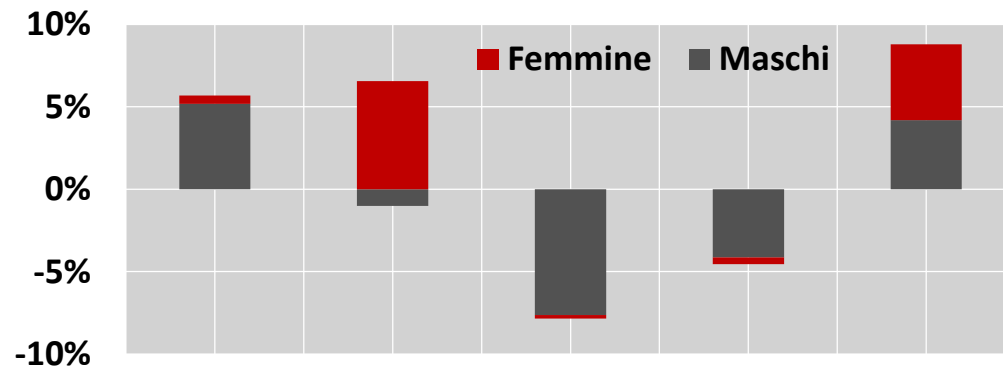
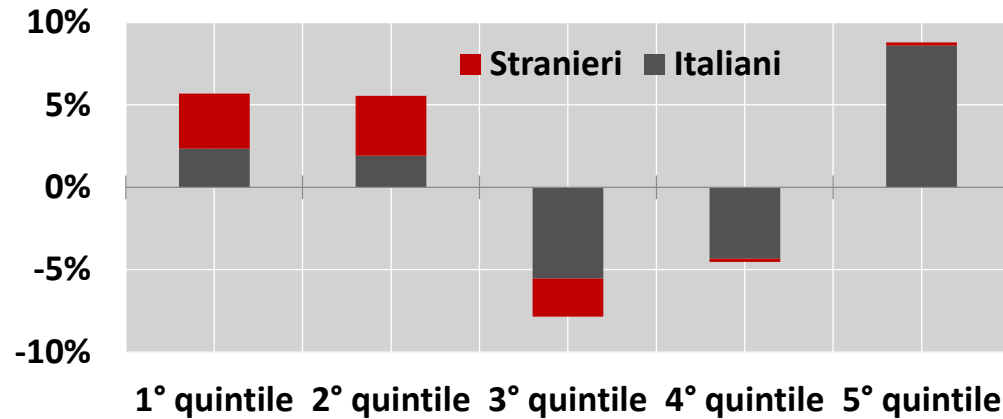
Tendenze dell'occupazione

Occupati per quinti di distribuzione salariale oraria
Variazione 2011-2017



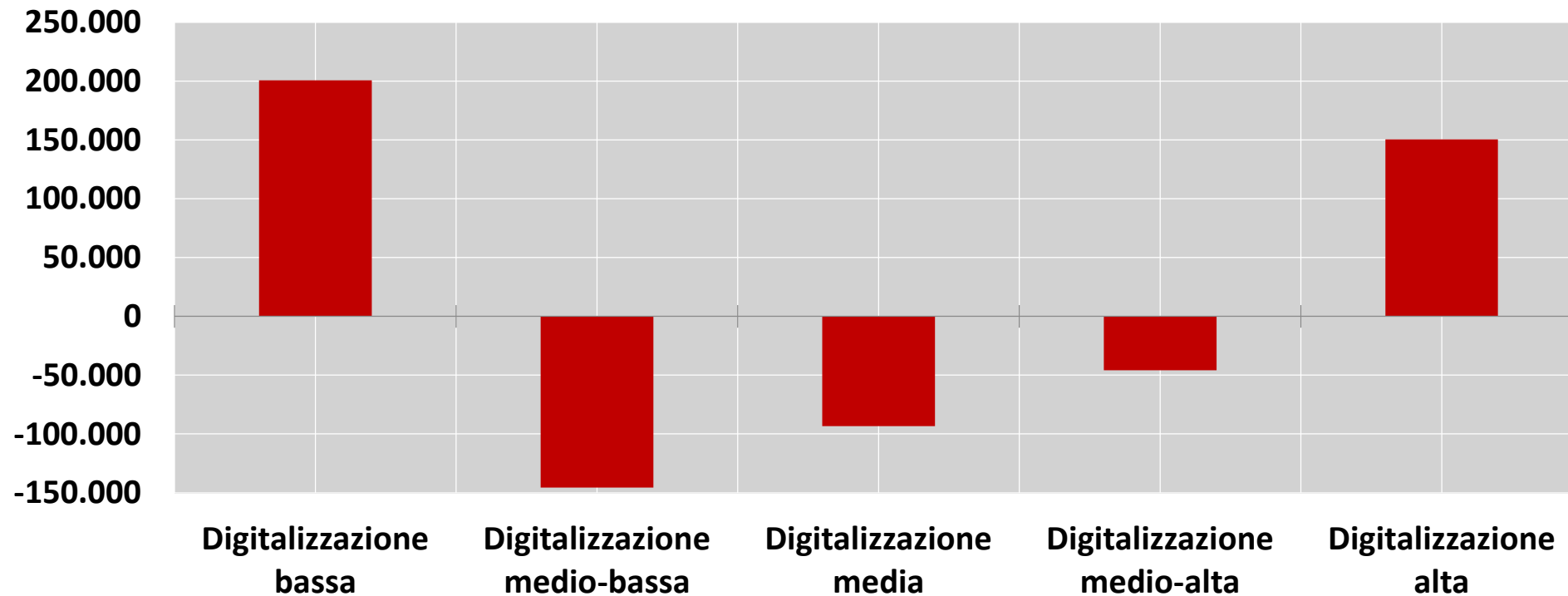
I cambiamenti di medio periodo nelle opportunità di impiego

Contributi alla variazione dell'occupazione
Variazione 2011-2017



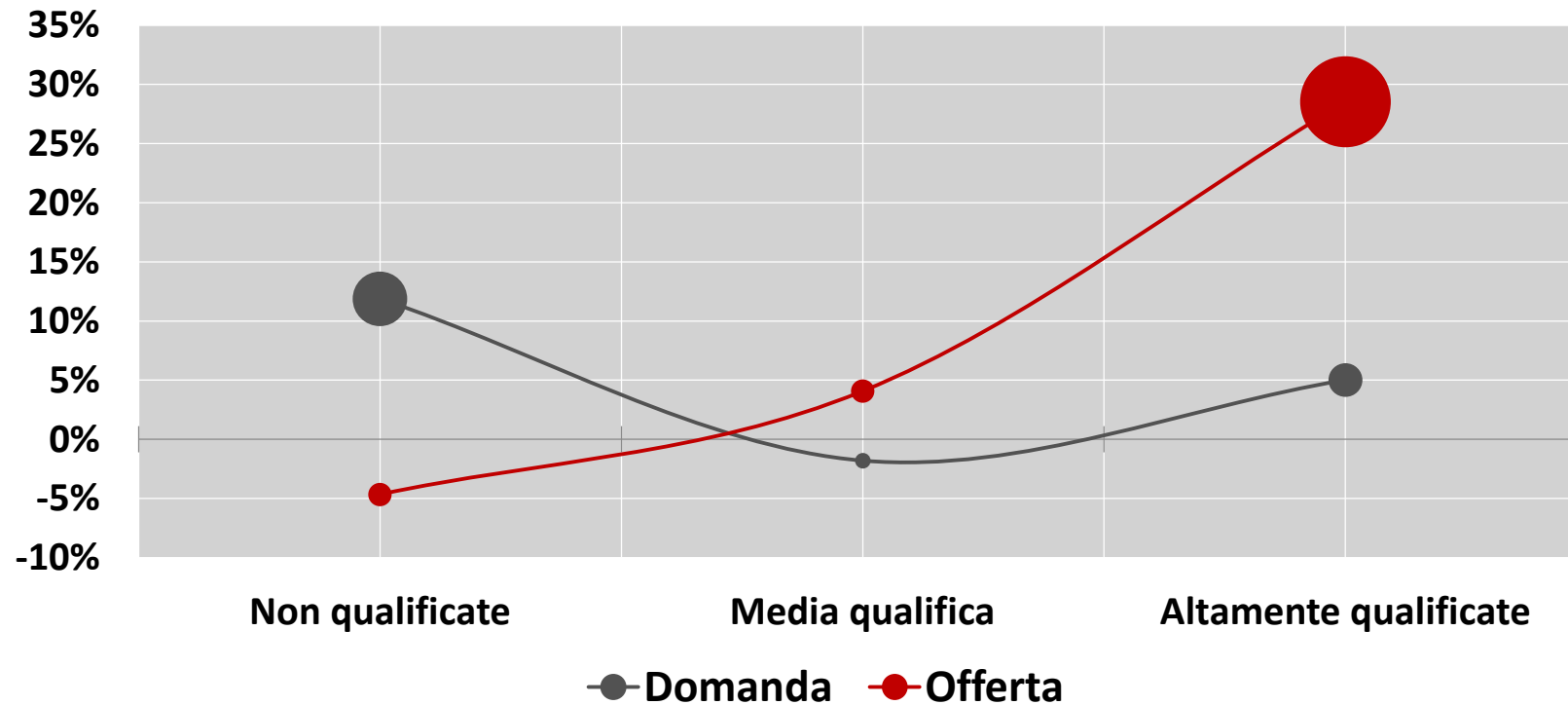
I cambiamenti nella domanda di lavoro

Cambiamento dell'occupazione per quintile di digitalizzazione delle professioni
Variazione 2011-2017



Il disaccoppiamento fra domanda e offerta di lavoro

Domanda e offerta di lavoro per livello di qualifica
Variazioni % 2011-2018



Disallineamento fra domanda e offerta

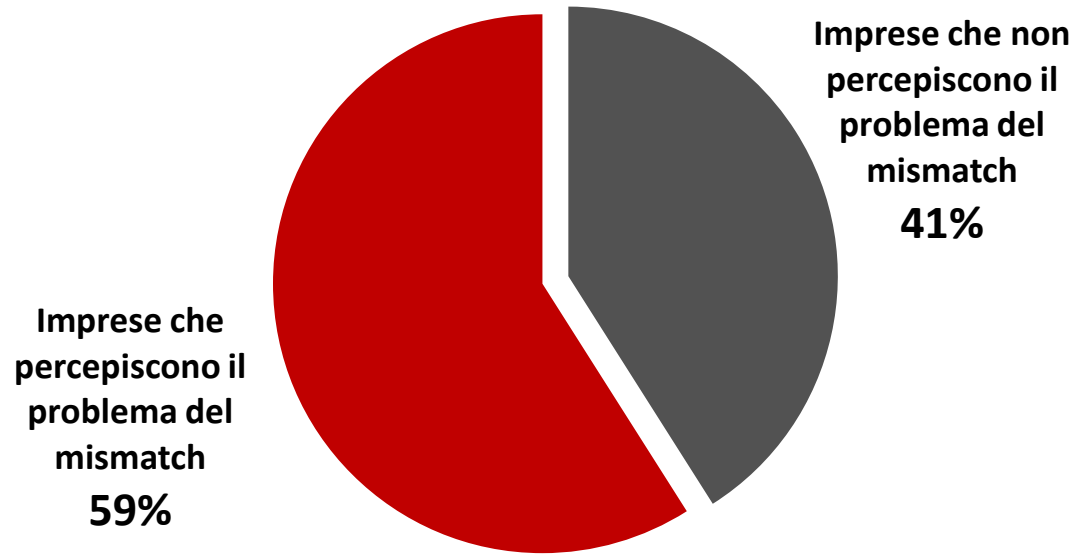


- Una prima evidente manifestazione di questo disallineamento – dal lato della offerta – è la difficoltà dei giovani a svolgere un lavoro coerente con il titolo di studio conseguito.
- Una seconda evidente manifestazione di questo disallineamento – dal lato della domanda – è la difficoltà di una quota maggioritaria di imprese a reclutare personale.
- Per quali ragioni? Soprattutto per l'inadeguatezza delle competenze dei candidati e per il loro ridotto numero.
- Quando l'impresa cerca personale si orienta su figure con pregressa esperienza di lavoro. Bassa la ricerca di laureati, a cui sono preferiti i diplomati.
- L'ambito in cui si incontrano le maggiori difficoltà sono il core dell'attività: produzione per manifattura e gestione dei servizi per il terziario. Le competenze più complicate da reclutare sono quelle tecniche. Non *le soft skills*.

Le dimensioni del disallineamento dal lato dell'offerta

Under 30 laureati che svolgono un lavoro per cui non è richiesta la laurea	43	Mismatch verticale
Under 30 diplomati che svolgono un lavoro per cui non è richiesto il diploma	24	
Laureati under 35 che svolgono un lavoro per cui non è richiesto il profilo di laurea conseguito	33	Mismatch orizzontale
di cui <i>in campo umanistico</i>	67	

Le dimensioni del disallineamento dal lato della domanda

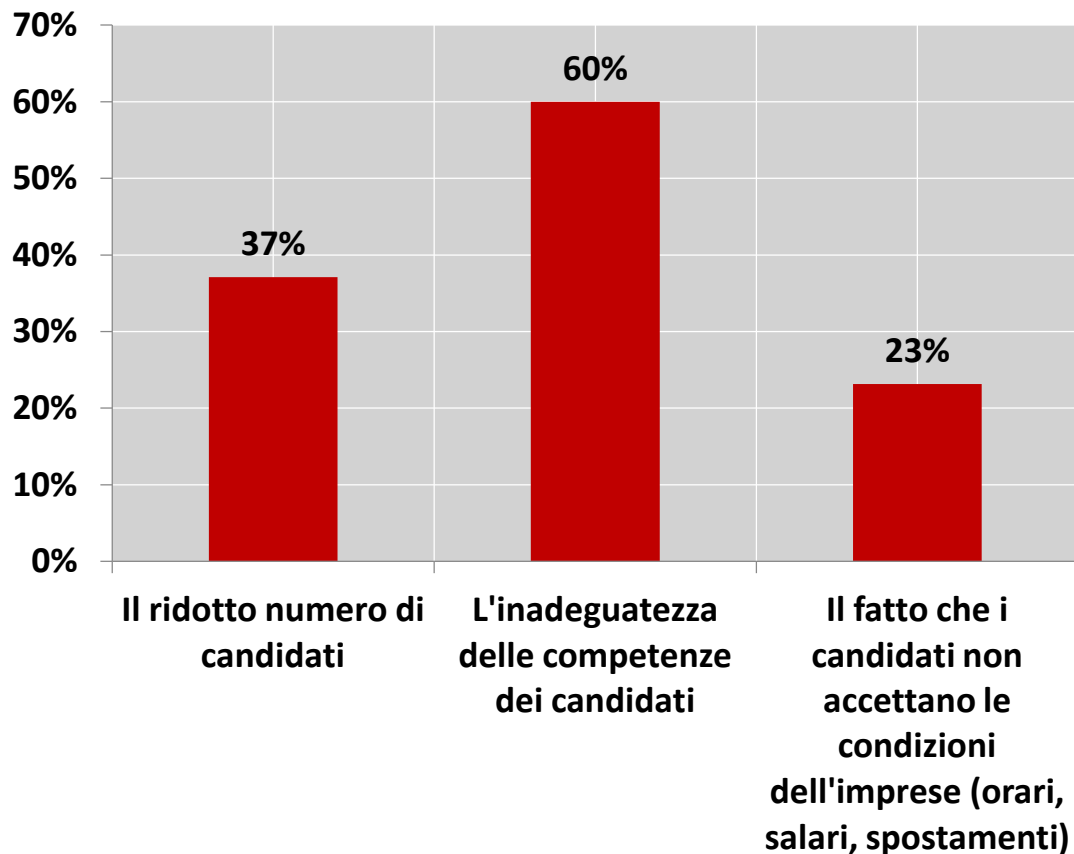


Imprese con almeno 1 dipendente, con un saldo non negativo fra avviamenti e cessazioni fra 2015 e 2018 e appartenenti a settori strategici dello sviluppo toscano.
Universo 17mila. Campione 1,6mila

- Indagine Cati
- **59 imprese su 100** dichiarano problematica la ricerca di personale. E tra queste **più della metà (51%)** considerano peggiorata la situazione negli ultimi 3 anni.

A quali ragioni sono riconducibili le difficoltà di reclutamento?

Risposte multiple: sì, no per ogni tipologia di risposta

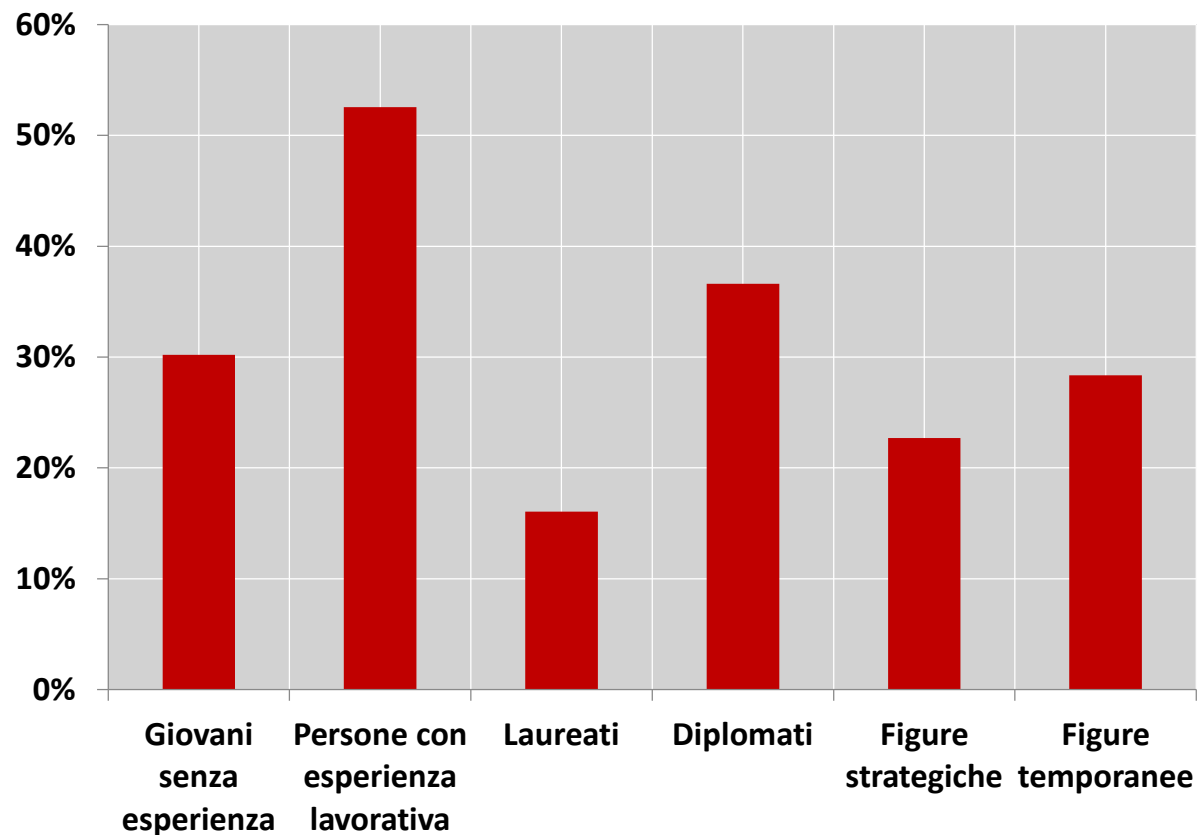


Imprese con almeno 1 dipendente, con un saldo non negativo fra avviamenti e cessazioni fra 2015 e 2018 e appartenenti a settori strategici dello sviluppo toscano. **Universo 17mila. Campione 1, mila**

- Indagine Cati
- *La ragione principale delle difficoltà di reclutamento del personale sono associabili alla inadeguatezza delle competenze dei candidati e in quota minore al loro ridotto numero.*

Quali figure cerca l'azienda?

Risposte multiple: sì, no per ogni tipologia di risposta



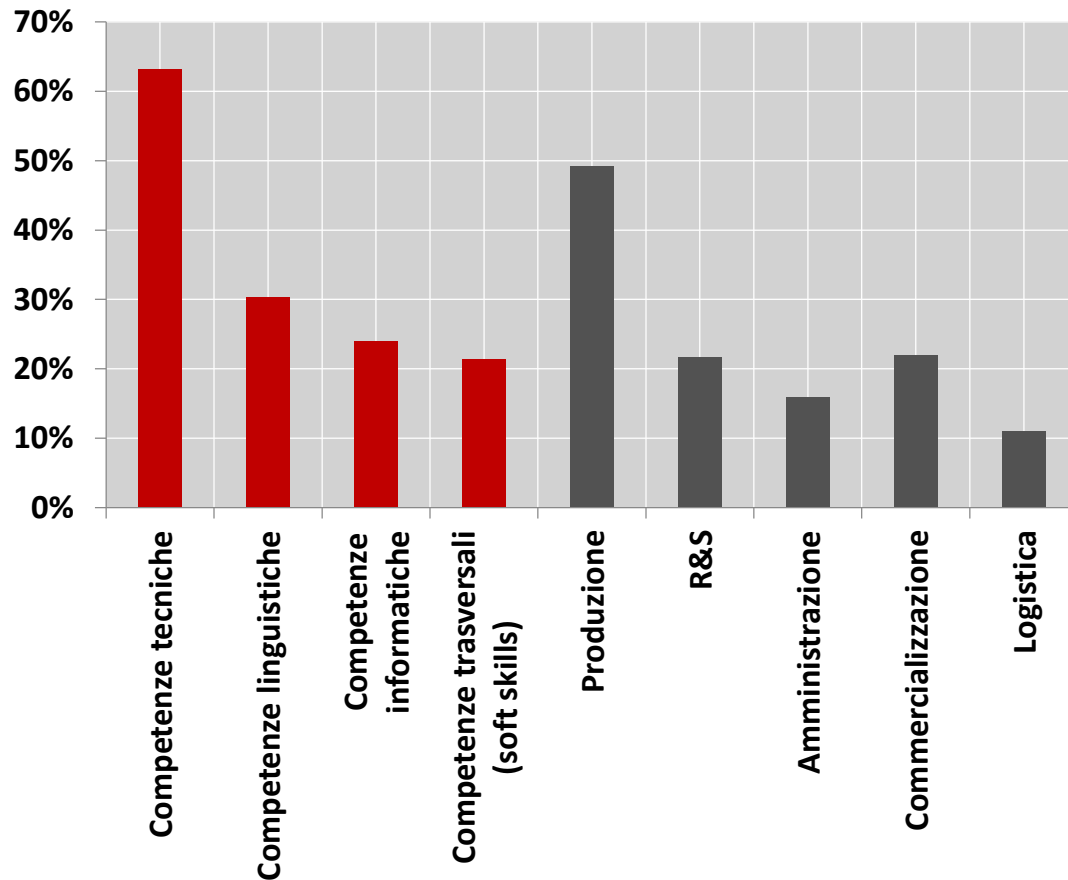
Imprese con almeno 1 dipendente, con un saldo non negativo fra avviamenti e cessazioni fra 2015 e 2018 e appartenenti a settori strategici dello sviluppo toscano.

Universo 17mila. Campione 1,6mila

- Indagine Cati
- *Quando l'impresa cerca nuovo personale si orienta su figure con esperienza, bassa la richiesta di laureati a cui sono preferiti i diplomati.*

Quali professionalità e competenze richieste?

Risposte multiple: sì, no per ogni tipologia di risposta



Imprese con almeno 1 dipendente, con un saldo non negativo fra avviamenti e cessazioni fra 2015 e 2018 e appartenenti a settori strategici dello sviluppo toscano. **Universo 17mila. Campione 1,6 mila**

- Indagine Cati
- *Le difficoltà di reclutamento riguardano soprattutto la fase produttiva. Le competenze più difficili da reperire sono quelle tecniche.*

Si può contrastare, e come gestire, la via bassa alla ripresa?



- **Ruolo degli investimenti** per incrementare l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione. Al fine di aumentare l'occupazione più qualificata e rilanciare la produttività del sistema. Una ricerca Irpet dimostra che le imprese digitalizzate sono più integrate nelle catene globali del valore e più propense ad assumere ed utilizzare personale qualificato.
- Cambio di passo sulla **spesa pubblica**: il divario che scontiamo rispetto al resto dei paesi più avanzati si deve soprattutto a 4 settori, tutti ad elevata intensità di lavoro qualificato: 3 su 4 sono pubblici (istruzione, sanità e amministrazione pubblica).
- Ruolo delle **politiche attive**: formazione e apprendimento lungo l'intero arco di vita. Per gli occupati, in modo da evitare loro l'intrappolamento nella parte bassa dei lavori manuali non qualificati; per coloro che cercano un primo impiego e/o disoccupati in modo da riqualificare e riconvertire competenze non spendibili nel Mdl.
- Ruolo delle **politiche formative e dell'orientamento**, per qualificare e aumentare la scala degli Iefp e degli Its in modo da correggere il disaccoppiamento fra domanda ed offerta. Abbiamo troppi laureati in certe discipline e troppo pochi in altri. Abbiamo un deficit di formazione professionale post diploma: nel 2016 in Germania si sono diplomati ad un livello post secondario non universitario 288 mila studenti; in Italia 11mila.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Per rimanere in contatto:

nicola.sciclone@irpet.it