

# **4° Convegno Nazionale Alma Diploma**

*Prima e dopo il diploma: le caratteristiche dei diplomati fra università, formazione e lavoro*

BOLOGNA, 18 APRILE 2007

## **Formazione del capitale umano: interazione fra domanda e offerta di lavoro**

**Gilberto Antonelli – Roberto Antonietti – Giovanni Guidetti**

# L'importanza della domanda di lavoro

1. Formazione delle competenze (sul lavoro o a scuola)
2. Formazione e schemi di evoluzione dei salari
3. Stima sotto-utilizzo di capitale umano (*under-education*)
4. Stima sovra-utilizzo di capitale umano (*over-education*)
5. Impatto di componenti 'esterne' sulla formazione di capitale umano e sui salari
  1. Innovazione tecnologica
  2. Commercio internazionale
6. Politiche pubbliche (orientamento/istruzione, infrastrutture, innovazione, crescita e competitività)
7. Interazione con Offerta di lavoro → Struttura del mercato del lavoro

## Alcuni dati

# L'evoluzione prevista della domanda di lavoro nel 2006

(Fonte: Sistema Informativo Excelsior)

Un maggior tasso di assorbimento di occupati (dipendenti) sembra caratterizzare

- Le imprese di piccole dimensioni (fino a 50 addetti)
- Le imprese dei servizi
- Le imprese localizzate nel Sud Italia (in termini di tassi di variazione)

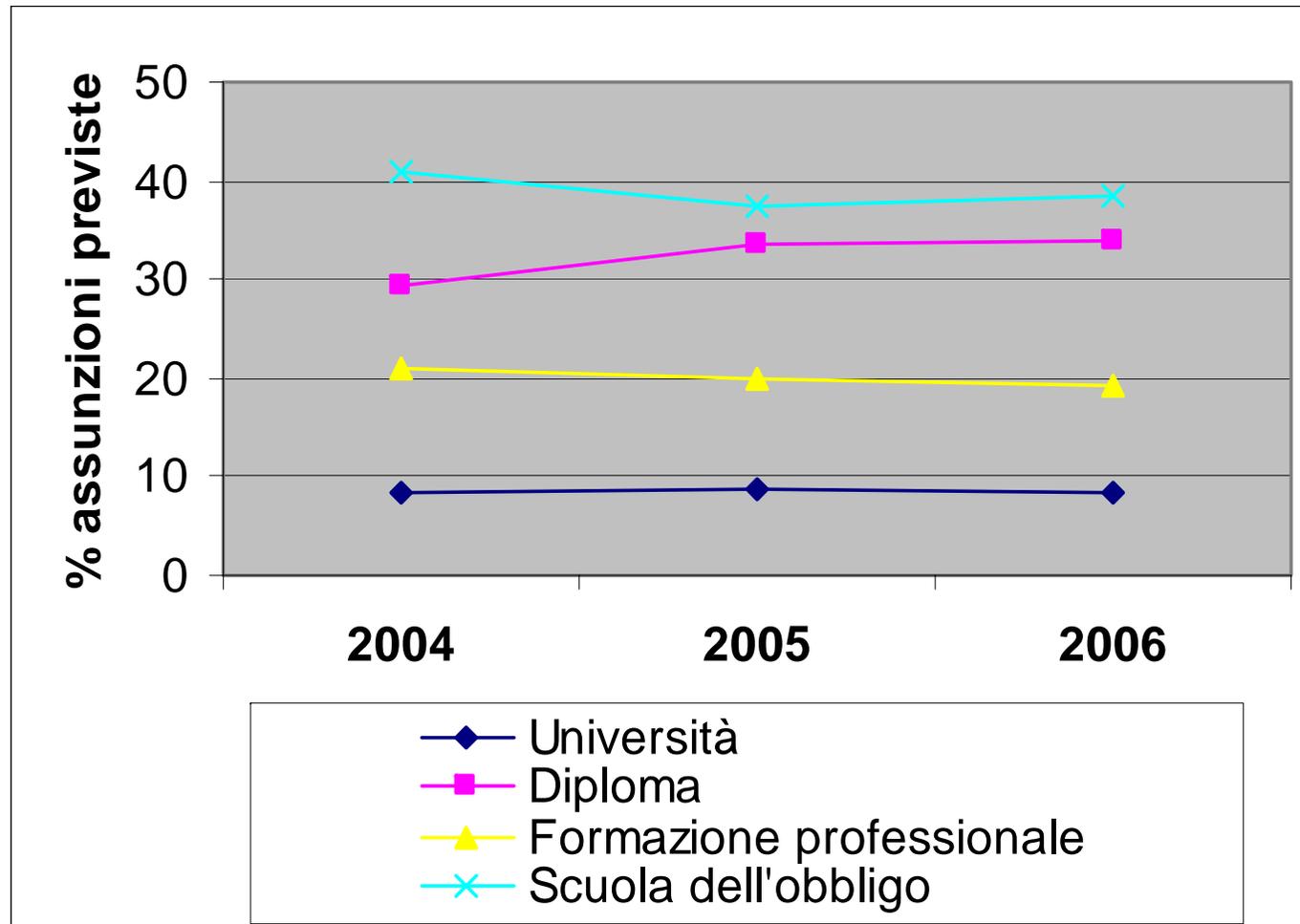
### Trend 2006

- Sempre meno dirigenti assorbiti dalle imprese
- Sempre minore ricorso a contratti a tempo indeterminato
- Sempre meno assunzioni di giovanissimi e over 35
- Ricerca di personale con esperienza specifica
- Ancora limitate le assunzioni “in rosa”

# Le figure professionali richieste

1. Per le figure ad elevato livello di specializzazione e competenze (dirigenti, specialisti e tecnici):
  1. **Tecnici amministrativi, statistici e matematici**
  2. Tecnici finanziari, del marketing e delle vendite
  3. Ingegneri, progettisti e tecnici di produzione
2. Per impiegati esecutivi, addetti alle vendite e ai servizi alle famiglie:
  1. **Addetti alle vendite, commessi, cassieri**
  2. Addetti alla ristorazione
  3. Addetti alla segreteria e operatori office
3. Per operai specializzati e conduttori di macchinari:
  1. **Muratori e carpentieri**
  2. Conducenti auto e furgoni
  3. Rifinitori di edifici

# Domanda di lavoro per titolo di studio



# Domanda e offerta di formazione

## 1. Le lauree che valgono un lavoro

1. Economia (33% delle assunzioni)
2. Ingegneria (26%)

## 2. Laurea triennale o specialistica?

1. Laurea triennale sembra godere di scarsa considerazione da parte di chi assume
2. Master, dottorati e specializzazioni sono visti come utile completamento della preparazione universitaria

## 3. Diplomati e mercato del lavoro

1. Domanda diplomati quasi allo stesso livello della domanda di personale con scuola dell'obbligo
2. Particolare domanda nel settore dei servizi: commercio all'ingrosso (57%), informatica e TLC (59.6%), attività radiotelevisive e spettacolo (58.1%), studi professionali (86.2%)
3. Indirizzi più richiesti: amministrativo-commerciale; meccanico; alberghiero-turistico

## Attenti ai falsi “profeti”

- capitale umano e potenziale di crescita
- la razionalità riguarda scelte per il futuro
- le politiche pubbliche si basano su scelte per il futuro
- paradossi

# (A) Il paradosso degli ingegneri indiani e di quelli bolognesi

Trascurando per un momento gli stereotipi che si sono affermati in materia, proviamo a fare un piccolo esperimento mentale domandandoci: efficacia ed efficienza ex-ante coincidono in questi due casi con efficacia ed efficienza ex-post?

A questa si può aggiungere una domanda 'ingenua': chi forma e a che livello la relevantissima quota di occupati autonomi non professionisti presente nell'economia italiana?

## **(B) Il paradosso della formazione sul posto di lavoro**

Secondo alcuni autori (Leoni, 2007), la formazione sul posto di lavoro va assumendo una rilevanza crescente, rispetto a quella scolastica.

Questo fenomeno, interpretato alla luce dell'approccio di "job competition", accentua la rilevanza della dimensione "addestrabilità" e, paradossalmente, enfatizza ulteriormente la centralità della formazione scolastica.

# Formazione scolastica e sul posto di lavoro

La formazione sul posto di lavoro è complementare a quella scolastica, non sostitutiva.

Un discorso analogo vale per le precedenti esperienze lavorative del candidato al posto di lavoro.

Il datore di lavoro è interessato alla possibilità di stabilire relazioni di complementarità fra formazione scolastica, precedenti esperienze lavorative e processi formativi attivabili sul posto di lavoro.

# I fabbisogni formativi dopo l'assunzione

1. Le imprese non si aspettano lavoratori “pronti per l'uso”
2. Esiste una quota di formazione che si acquisisce solo dal momento in cui si inizia a lavorare. Secondo alcuni questa quota presenta un andamento crescente
3. Le imprese si aspettano che il sistema formativo prepari al lavoro in senso generale
4. Le imprese si aspettano di farsi carico direttamente della preparazione alla specifica mansione per cui ricercano personale
5. Formazione specifica è tanto più lunga e complessa quanto più elevato è il livello formativo (titolo di studio) acquisito (complementarità fra capitale umano generico e specifico)

# Alcune considerazioni

1. Competenze (generali e specifiche) non vengono acquisite esclusivamente prima dell'ingresso nel mercato del lavoro
2. Complementarità tra produzione e formazione
3. Mercato del lavoro non è un luogo dove viene contrattata la vendita di competenze pre-esistenti
4. Quanto piuttosto un mercato della formazione in cui vengono allocati tra i diversi lavoratori i percorsi formativi accessibili
5. Offerta di lavoro formabile si confronta con opportunità di formazione

# Dalla “wage” alla “job” competition

(Lester Thurow, 1975)

1. Focus su ‘skill acquisiti’ e ‘skill utilizzati’
2. Salario diviene funzione delle caratteristiche del posto di lavoro e non di quelle degli individui
3. Distribuzione dei lavoratori tra le opportunità di lavoro dipende dai loro costi attesi di addestramento
4. Coda per il posto di lavoro: competizione sulla base delle proprie caratteristiche di ‘retrotterra’
  1. Ascrittive: età, sesso, luogo di nascita
  2. Affettive: abitudini, convinzioni, attitudini
  3. Cognitive: **istruzione**, abilità innate, cultura

# Conclusioni

La valutazione dell'istruzione secondaria superiore deve essere condotta sui risultati dell'interazione fra domanda ed offerta di competenze e non semplicemente ed esclusivamente sulla performance in termini di occupazione e risultati scolastici dei giovani che escono dalle scuole.

# Riferimenti Bibliografici

Centro Studi Unioncamere (2006), *Il Lavoro che ci Aspetta 2006. Progetto Virgilio*, in *L'Impresa. Rivista Italiana di Management*, supplemento n. 6 Novembre-Dicembre 2006, Roma, Unioncamere.

Leoni, R. (2007) (a cura di), *Competenze Acquisite, Competenze Richieste e Competenze Espresse. Analisi e Valutazioni Economiche*, Milano, Franco Angeli.

Thurow, L. (1975), *Generating Inequality*, New York, Basic Books.

# **INVALSI**

Progetto finalizzato  
**“FINVALI 2005”**

**Alma Diploma e la valutazione  
dell’istruzione secondaria superiore.  
Un progetto sperimentale**