



EUROPÄISCHER SOZIALFONDS
FONDO SOCIALE EUROPEO

monitorJournal

Osservatorio Professioni e Formazione
Nr. 2 - Agosto 2005

editoriale



Barbara Repetto

Siamo al 2° numero di "monitor journal", il bollettino che informa sul mercato del lavoro e sui fabbisogni formativi. Mancava, nella nostra provincia, una pubblicazione destinata agli enti di formazione, alle scuole, alle aziende e agli stessi lavoratori e lavoratrici che fornisce indicazioni su questi temi.

Con "monitor journal", chiunque può informarsi in quali settori si è indagato o si sta indagando, quando saranno pubblicate le indagini e/o quando saranno disponibili su internet al sito www.monitorprofessioni.it, dov'è inoltre possibile leggere "monitor journal" in versione più ricca.

Saremo grati a chiunque voglia inviarci osservazioni e suggerimenti per migliorarlo.

Buona lettura!

Dott.ssa Barbara Repetto
Direttrice del Servizio FSE

L'analisi dei settori

► Essere competitivi

Perché l'economia dell'Alto Adige mantenga la sua competitività è necessario che le imprese manifatturiere ed i servizi, compresi quelli pubblici, siano innovative, siano cioè in grado di innovare i prodotti, i metodi di lavorazione ed estendere la loro presenza in nuovi mercati. Per fare questo debbono essere in grado di disporre di manodopera qualificata in grado di gestire i processi di innovazione, di tradurre in nuovi beni e servizi le conquiste tecniche e scientifiche, di operare sui mercati internazionali.

► Donne e uomini preparati

Perché le donne e gli uomini dell'Alto Adige siano preparati alle sfide del futuro è necessario comprendere la natura dei cambiamenti attesi per ciascuno dei settori produttivi rilevanti per la sua economia. Per questo motivo *monitor* studia l'evoluzione dei settori produttivi per conoscerne in anticipo i cambiamenti con l'obiettivo di comprendere se questa evoluzione richiederà maggiore o minore impiego di lavoro e quali professionalità saranno necessarie per assicurare la competitività a ciascun settore.

► Monitor studia l'evoluzione dei settori

Per prima cosa viene scelto il settore da studiare. Per questa scelta *monitor* si avvale dei risultati di uno studio teorico sull'evoluzione del mercato del lavoro realizzato da una équipe di esperti dell'AFI-IPL e del Cesos con la direzione scientifica del prof. Luigi Frey dell'Università La Sapienza di Roma. Oltre alle informazioni ricavabili dallo studio, la scelta del settore da analizzare avviene anche sulla base delle indicazioni dell'Amministrazione provinciale, delle organizzazioni sindacali ed imprenditoriali. Scelto il settore si procede di norma ad un'analisi articolata che può subire adattamenti a seconda dei settori.

► Un'ipotesi condivisa

1. La prima fase prevede di procedere da una condivisione dell'impostazione di fondo delle ipotesi conoscitive da parte delle istituzioni e delle parti sociali che compongono il Gruppo di Referenti del progetto *Monitor*. Inoltre un "Tavolo tematico" di esperti accompagna i ricercatori di AFI-IPL e Cesos nell'analisi di settore.

► Analizzare le fonti statistiche

2. La seconda fase prevede la ricostruzione mediante analisi delle numerose fonti statistiche già disponibili (studi e pubblicazioni europee, nazionali e provinciali.), del quadro economico e occupazionale a livello internazionale, nazionale e provinciale. L'obiettivo principale che si intende perseguire in questa fase è quello di una rilettura critica delle diverse fonti che conduca a formulare ipotesi interpretative delle linee di tendenza e delle principali dinamiche evolutive che investono il settore in esame.

POWERED BY EUROPE ★



L'analisi dei settori - 2

► **Comparare con realtà vicine**

3. Per tali ragioni, la terza fase, condotta parallelamente alla precedente e a partire dai primi esiti di questa, prevede il confronto del quadro emerso in sede di ricostruzione dei dati relativi alla Provincia Autonoma di Bolzano con la situazione caratteristica di altre realtà ritenute particolarmente significative e/o interessanti, quali ad esempio il nord est italiano o le regioni limitrofe dell'Austria, della Germania o della Svizzera o l'intera Italia.

► **La parola ai testimoni privilegiati**

4. La quarta fase implica la realizzazione, a partire dalla base conoscitiva sino a quel momento acquisita, di interviste in profondità a testimoni privilegiati (rappresentanti istituzionali e delle parti sociali, attori economici significativi, etc.), al fine di acquisire elementi conoscitivi di carattere qualitativo, e mirante inoltre ad ottenere sia una validazione delle ipotesi interpretative formulate, sia nuovi criteri di lettura della situazione che possano contribuire ad orientare il lavoro di indagine sul campo.

► **L'opinione degli operatori**

5. La quinta fase costituisce appunto il momento della raccolta di informazioni presso quelli che rappresentano i diretti interessati alle evoluzioni che qui si intendono analizzare. Si procederà infatti a sottoporre, mediante un questionario strutturato con domande prevalentemente chiuse, alla verifica delle evidenze emerse con le interviste ai testimoni privilegiati agli operatori del settore. Con questa indagine vengono individuate le principali attività, i mercati di riferimento, gli aspetti organizzativi, tecnologici e di mercato e la loro evoluzione attesa. Inoltre vengono individuate con precisione le aree professionali che si segnalano per una maggiore tensione tra domanda ed offerta di lavoro in relazione ai cambiamenti attesi.

► **I risultati**

6. Con l'analisi condotta vengono comprese le tendenze generali del settore (se in sviluppo o in declino); le cause dello sviluppo o del declino; i cambiamenti tecnologici, organizzativi, di prodotto e di mercato attesi; i comportamenti dei principali competitori; le strategie per accrescere la competitività; le professionalità necessarie a mantenere o migliorare la competitività; la disponibilità o meno di queste professionalità sul mercato locale; le competenze chiave per assicurare lo sviluppo alle imprese; l'orientamento delle imprese a dotarsi di queste competenze con il personale interno o con l'acquisto di servizi esterni; le possibilità di ricorrere alla formazione delle persone attualmente occupate per far acquisire loro le competenze chiave per lo sviluppo dell'impresa o del servizio.

► **Rapporto di ricerca**

7. I risultati acquisiti, elaborati in forma di rapporto di ricerca, costituiscono, una volta discussi e condivisi dalle parti sociali e dalle istituzioni, la base conoscitiva per la rilevazione dell'andamento del fabbisogno delle singole figure professionali e dei fabbisogni formativi di ciascuna di esse.

monitor:

un osservatorio capace di cogliere le trasformazioni dell'organizzazione e del lavoro

Monitor è uno strumento della Provincia Autonoma di Bolzano che agisce in uno scenario caratterizzato da profondi cambiamenti che stanno trasformando le imprese, le organizzazioni, il lavoro.

Tra i più rilevanti fattori di cambiamento in atto si registrano:

- le **“nuove tecnologie”**: è in atto uno sviluppo costante dell'automazione industriale, dell'automazione d'ufficio, dei sistemi di informazione e comunicazione; si prevedono innovazioni continue di processo e di prodotto;
- la **“globalizzazione dell'economia”**: è dominante il mercato sulla produzione; la competizione si sposta dal mercato “locale” al mercato “mondiale”; ci sono trasferimenti frequenti di unità produttive da un paese all'altro;
- i **“processi di terziarizzazione”**: interna ed esterna alle organizzazioni, che ha portato e porta ad una crescita ed importanza dei servizi, di nuove funzioni, di nuove specializzazioni;
- i **“nuovi criteri di gestione”**: si passa dall'economia di scala alla economia della flessibilità; è posta sempre più attenzione alla qualità ed alle esigenze mutevoli dei clienti e/o utenti;
- la **“centralità delle risorse umane”**: è richiesto più professionalità e flessibilità, più impegno e partecipazione; il “capitale intellettuale” è sempre più fattore competitivo decisivo.

Sulla spinta di tali fattori le imprese si stanno trasformando attraverso diverse soluzioni: accordi e reti di imprese, decentramento produttivo, esternalizzazione di servizi, reingegnerizzazione dei processi, strutture “piatte” e “snelle”, riduzione dei livelli gerarchici, unità organizzative fondate su processo/prodotti-servizi, sviluppo di “gruppi di progetto” e “gruppi di lavoro”, sviluppo di sistemi di gestione (pianificazione e controllo, “just time”, “qualità totale”, ecc.), nuove forme di gestione del personale (mobilità, flessibilità, retribuzione per risultati, ecc.)

La stessa Pubblica Amministrazione sta avviando una profonda trasformazione fondata su: centralità e ridefinizione dei servizi, criteri di economicità e qualità, informatizzazione dei processi lavorativi, responsabilità su risultati, innovazioni nella gestione del personale. I riflessi su lavoro e professionalità e sul sistema occupazionale sono numerosi.

Tendenzialmente si riscontra:

- il cambiamento profondo di molti ruoli lavorativi, lo sviluppo di nuove professioni;
- il progressivo aumento del lavoro autonomo nelle forme più varie;
- l'obsolescenza delle qualifiche-categorie come indicatori di professionalità e di differenze professionali;
- l'insufficienza della distinzione tra operai-impiegati-quadri-dirigenti, tra lavoratore dipendente e lavoratore autonomo, per settori-comparti

monitor: un osservatorio capace di cogliere le trasformazioni dell'organizzazione e del lavoro - 2

produttivi;

- ▶ il passaggio da una cultura della certezza della stabilità del lavoro ad una cultura della flessibilità e della mobilità professionale.

Nella realtà il "vecchio" coesiste con il "nuovo", ed il nuovo può manifestarsi e declinarsi in modo fortemente diverso in relazione ai settori di produzione, alle dimensioni aziendali, alle caratteristiche dei mercati locali.

Certamente la struttura del mercato del lavoro si è articolata enormemente: lavoratori di vecchie e nuove professioni; lavoratori nella grande, nella media e nella piccola impresa; lavoratori nelle imprese private e nelle organizzazioni pubbliche; lavoratori "dipendenti" e lavoratori "autonomi"; lavoratori giovani, maturi e anziani; lavoratori di diverse classi di istruzione; lavoratori "forti" e lavoratori "deboli" sul mercato del lavoro.

Si è, in ogni caso, di fronte a trasformazioni da molti ritenute "epocali" (si parla di era "post industriale", "postfordista") ed a un futuro prossimo in cui non molto di quello che si conosce come "lavoro" (ed occupazione) sarà uguale al presente, e già oggi del resto è difficile fare riferimento a ruoli consolidati e descrivere profili professionali stabili.

La formazione professionale, cui è tipicamente diretta la rilevazione del fabbisogno professionale e formativo, è all'intersezione di grandi fenomeni: tra domanda e offerta di lavoro, tra sistema produttivo e sistema scolastico, tra sviluppo economico e sistema di promozione delle fasce più deboli.

Di volta in volta la formazione professionale è stata ritenuta strategica: per l'occupazione e lo sviluppo economico, per la "crescita" dei lavoratori, per una cultura industriale prima e postfordista oggi, per la stessa riforma della scuola.

Sempre si è posto un problema di "finalità" dei processi formativi.

In realtà, come viene ormai comunemente sottolineato, appare irrealistico tentare di correlare la programmazione formativa alle dinamiche congiunturali del mercato del lavoro che esprimono bisogni spesso molto specifici e particolari.

La concezione della formazione come variabile dipendente del mercato del lavoro può funzionare in un regime di domanda sufficientemente stabile e regolare.

E' ormai acquisito che la formazione professionale è un sistema autonomo (e non subordinato), interdipendente e interagente con il sistema produttivo, costituisce una leva significativa delle politiche attive del lavoro, ha una connotazione di investimento di medio-lungo periodo, può svolgere una funzione di anticipazione rispetto ai mutamenti del mercato del lavoro.

I caratteri del cambiamento professionale in atto rendono, inoltre, ancora più rilevanti e cruciali i processi formativi:

- il lavoro è sempre più "science based";
- le conoscenze teoriche-metodologiche sono sempre più necessarie;
- le nuove professionalità non sono facilmente acquisibili sul mercato;
- il luogo di lavoro non sempre costituisce efficace situazione di apprendimento.

In tale prospettiva molto può fare la formazione professionale: può "pro-

porre" persone professionalizzate, può formare professionalità che servono, può "dare qualifiche" e "certificare" competenze professionali, può sviluppare identità e patrimonio professionale individuale. In sintesi, può contribuire ad ampliare (o restringere se non adeguatamente comprese) le esigenze e le possibilità di sviluppo del sistema complessivo.

E' in questo quadro che va collocato il problema della lettura del fabbisogno professionale e formativo.

Adeguare l'offerta formativa alle caratteristiche e alle tendenze del mercato del lavoro è certamente tra gli obiettivi costanti e prioritari delle politiche europee, delle politiche nazionali, degli enti locali, delle parti sociali e delle istituzioni formative.

Le indicazioni e le informazioni sulla domanda che normalmente pervengono al sistema della formazione professionale non sono al momento sufficienti:

- ▶ le statistiche sul mercato del lavoro risultano poco esplicative dei contenuti e dei mutamenti professionali in atto e prevedibili (gli stessi studiosi evidenziano l'inattendibilità e l'insufficienza in proposito delle classificazioni disponibili);
- ▶ le imprese e le organizzazioni non sanno spesso prevedere e descrivere né quantitativamente né qualitativamente le professionalità di cui hanno e/o avranno bisogno (la "domanda" quando si esprime è generalmente contingente e di breve periodo);
- ▶ i ruoli lavorativi che vengono prefigurati come esistenti, richiesti, necessari, possibili o auspicabili sono sempre materia (ed esito) di scelte specifiche e particolari (assumere a riferimento tali ruoli significa limitarsi ad una funzione di adattamento a situazioni suscettibili di cambiamento anche nel brevissimo periodo);
- ▶ gli scenari del futuro appaiono spesso una rincorsa (disperata) alla professioni nuove ed emergenti (che vanno in ogni caso "riempite" professionalmente e formativamente di contenuti);
- ▶ gli utenti diretti (giovani, lavoratori) esprimono una domanda influenzata da diverse agenzie di socializzazione (famiglia, amici, colleghi, mass media, imprese, scuola, offerta formativa, ecc.) o estremamente diversificata (data la varietà di capacità, aspirazioni e motivazioni dei singoli individui).

Anche le indicazioni provenienti da apposite ricerche empiriche sono spesso parziali, e generalmente sviluppate all'interno di categorie eterogenee: "economiche" (flussi occupazionali, costo del lavoro), "demografiche" (andamento della popolazione, struttura dell'offerta di lavoro), "tecniche" (impatto della tecnologia, nuove tecniche operative), "organizzative" (posizioni di lavoro, nuove forme organizzative), "normative" (qualifiche, inquadramenti).

In generale si può dire che ai fini formativi le indicazioni (e richieste) spesso risultano generiche o particolaristiche, a volte fuorvianti, comunque non immediatamente utilizzabili per la programmazione e progettazione formativa.

La funzione di congruenza, di adattamento e di anticipazione dell'offerta formativa rispetto al mercato del lavoro risulta pertanto di non facile ed immediata realizzazione.



monitor: un osservatorio capace di cogliere le trasformazioni dell'organizzazione e del lavoro - 3

Monitor si muove proprio all'interno di questo spazio, in cui si riscontrano diverse e controverse dimensioni teoriche, metodologiche ed operative. Vi è una serie di interrogativi di non facile ed immediata risposta. Che cosa si intende per "fabbisogno formativo"? "Perché" e "per chi" effettuare l'analisi del fabbisogno? In che rapporti sta con i "bisogni individuali" e la "domanda espressa"? Che rilevanza hanno gli "assetti economici-tecnologici-organizzativi" presenti, previsti ed auspicati? Quali sono le "modalità di espressione" del fabbisogno? Quali sono le "variabili" da considerare? "Chi" esprime e rileva i fabbisogni? "Come" si rilevano?

Si ritiene che i diversi aspetti siano in sintesi riconducibili ai seguenti temi:

- ▶ **la configurazione del "sistema professionale" di riferimento**
Rispetto "a che cosa" vengono chiesti e vanno espressi i fabbisogni?
- ▶ **l'individuazione delle "competenze professionali" da formare**
"Su che cosa" formare, su quali contenuti?
- ▶ **la definizione delle "modalità di rilevazione"**

In che modo, "come" si rilevano i fabbisogni formativi?

Non è solo una operazione "tecnica": occorre tenere conto di esigenze di efficacia, di efficienza e di condivisione di attori sociali diversi.

Monitor ha assunto un modello di rilevazione in cui i diversi aspetti sono stati delineati con categorie concettuali e metodologiche che sono nello stesso tempo:

- ▶ **appropriate al sistema delle imprese e delle organizzazioni:** il sistema professionale di riferimento deve essere funzionale alle esigenze presenti e/o future in termini anche anticipatori e proattivi;
- ▶ **adeguate alle esigenze delle persone utenti:** le competenze professionali devono prefigurare per gli utenti diretti della formazione (giovani e occupati) quanto meno identità, percorso e sviluppo professionale;
- ▶ **funzionali alla programmazione e progettazione formativa:** il fabbisogno professionale e formativo rilevato deve essere traducibile in politiche, interventi e processi formativi.

News News News News News News News News News News News News



- Presentazione ufficiale del primo "monitor journal" alle conferenza stampa il 28 giugno 2005 (nella foto)
- Report sul Settore Costruzioni: www.monitorprofessioni.it
- Lavori in corso: ricerca sul Settore Commercio - presentazione del report intermedio al Tavolo tematico del settore commercio, 28 luglio 2005
- Lavori in corso: ricerca sul Settore Agricoltura - presentazione del report intermedio al Tavolo tematico del settore agricoltura, 28 luglio 2005

Impressum

Produzione: monitor - Servizi FSE - Copyright monitor
Autorizzazione del Tribunale di Bolzano con decreto nr. 10/2005 del 15/06/2005
Diretrice Responsabile: Dott.ssa Barbara Repetto
Coordinatrice: Sandra Favetta
Via Conciapelli 69 - 39100 Bolzano - Tel. 0471 413130 - Fax 0471 413148
E-Mail: Esfbz@provinz.bz.it - Copyright monitor
Redazione: Dott.ssa Silvia Schroffenegger
Layout & Grafica: CLAB società cooperativa sociale

Gli interessati possono chiedere di ricevere monitor Journal, registrando i propri dati sul Sito Internet www.monitorprofessioni.it.