

Roma, 16 ottobre 2012

Il Mercato del lavoro negli anni della crisi

Dinamiche, occupabilità, servizi

Mario Mezzanzanica



Agenda

Alcuni dati in sintesi

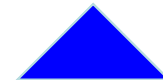


Occupabilità : un problema di concezione



Sistema di servizi e le APL:

un contributo per l'occupabilità



Conclusioni



Alcuni dati in sintesi ...



- Tra la fine del 2008 e l'inizio del 2010 gli *occupati UE* sono scesi di circa 6 Milioni di unità ... da 228 a 222 milioni;

In Italia, -532 mila unità

- Tra il secondo trimestre 2010 e la fine del 2011 recupero nella UE di circa un quinto degli occupati ... 0,9 milioni di lavoratori;

In Italia, +95 mila unità

Alcuni dati in sintesi ...



Bassa partecipazione al MdL rispetto ai principali paesi UE ...

Tasso di Occupazione - età 15-64 anni

- in UE pari al 64,3%, in Italia 56,9% (complessivo)
- in UE pari al 58,5%, in Italia 46,5% (pop. Femminile)

Tasso di Inattività Italia

- 37% (IV trim 2011) ... il peggiore dell'area Euro

circa 3 milioni di inattivi ... in sostanza

INATTIVI + DISOCCUPATI = 5 milioni di persone

Alcuni dati in sintesi ...

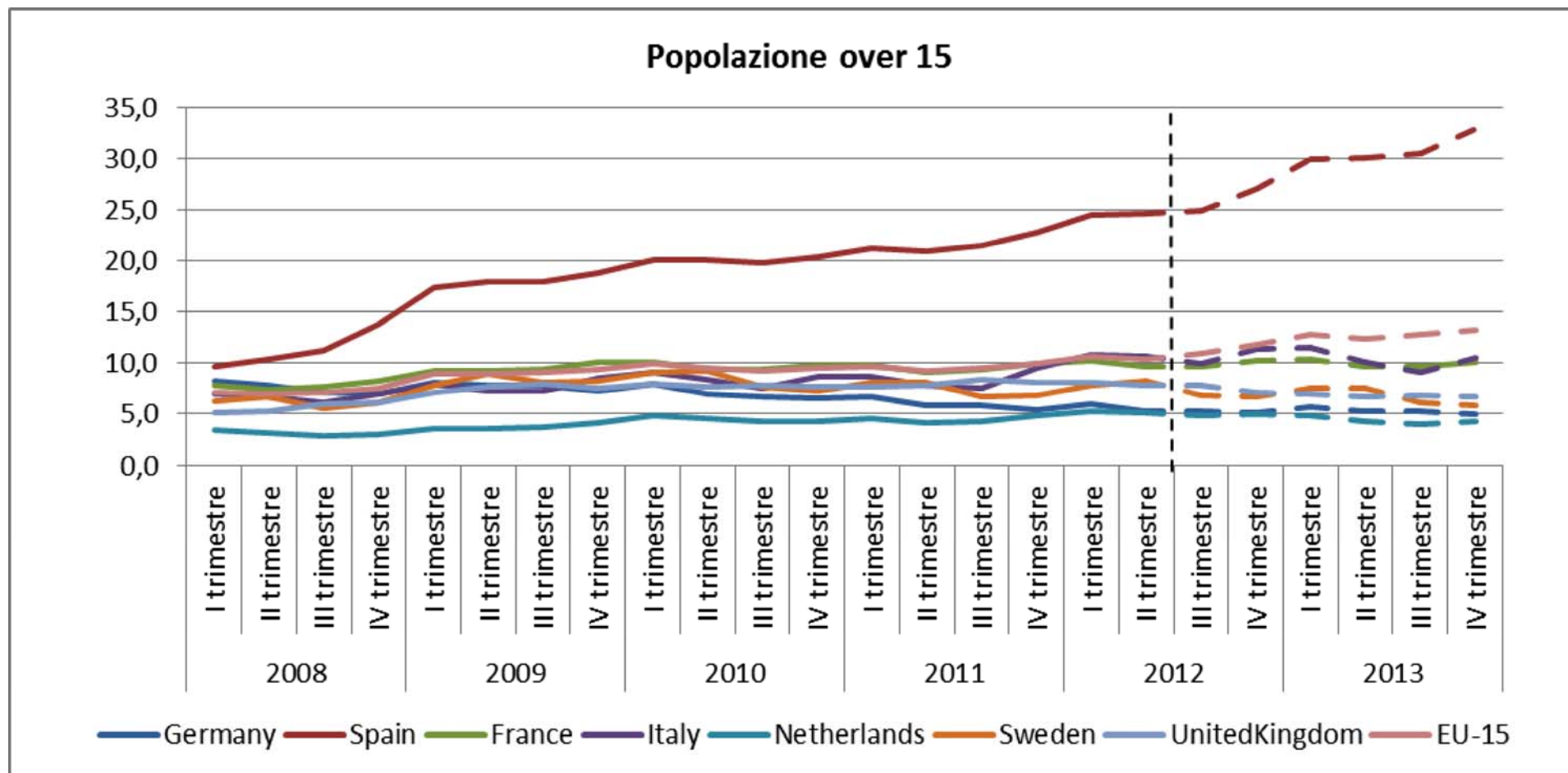


Diminuiti gli occupati GIOVANI (tra 2010 e 2011)
... - 93 mila (tra 15 e 29 anni)

Inattivi giovani (età 20-34 anni) in continua crescita ... 19,8%
nel 2008 ... 23,3% nel 2010 (nella UE nel 2010 il valore medio
era al 9,6%)

NEET (Not in Education, Employment or Training)
... sulla popolazione tra i 20 e 34 anni, tassi di crescita di due
punti percentuali nell'ultimo triennio (22,7% nel 2008)

Alcuni dati in sintesi ...

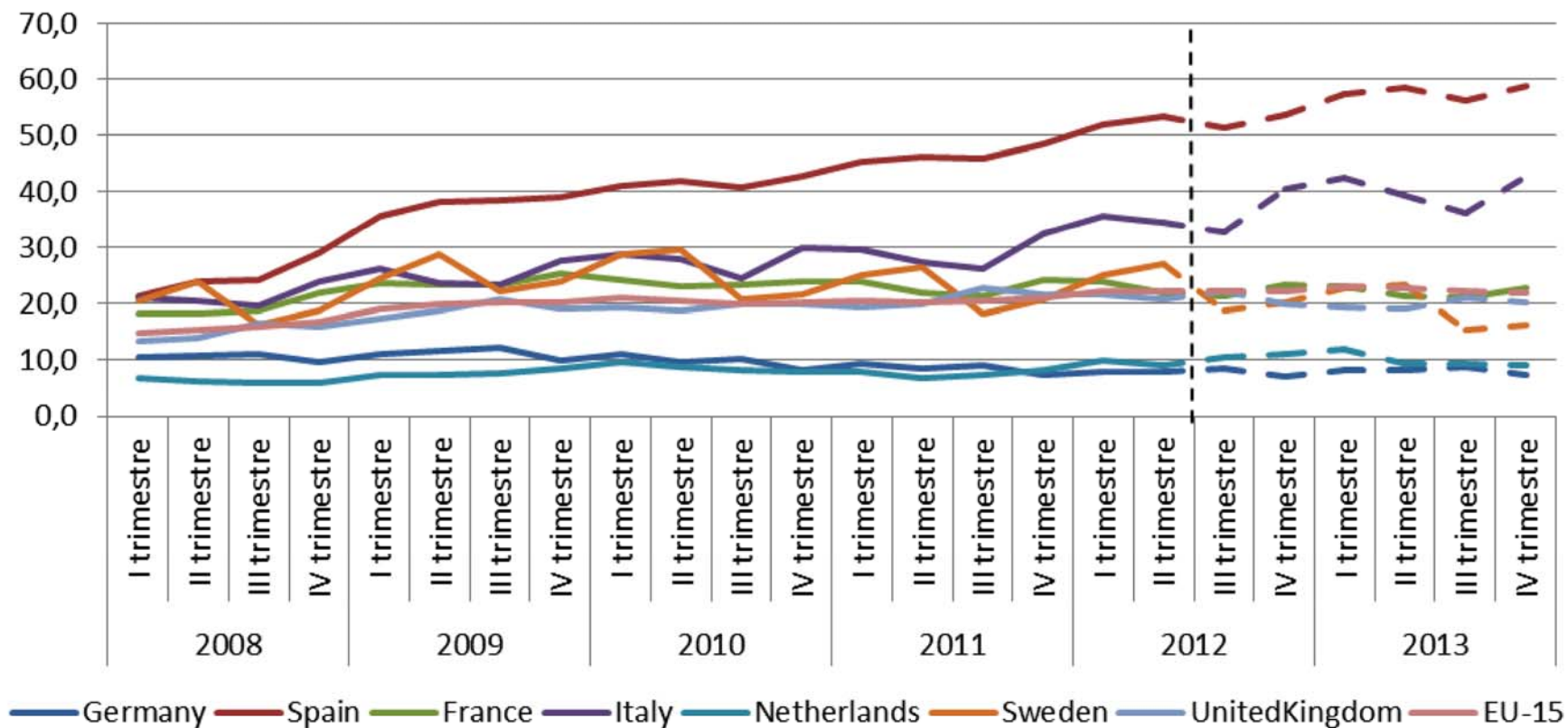


durante il 2008 il tasso medio annuo era del 6,7%, nel 2012 si prevede il valore medio annuo del 10,7%, nel 2013, previsione al 10,4%.

Alcuni dati in sintesi ...



Popolazione under 25



Tasso di disoccupazione giovanile degli under 25: i valori in crescita costante dal 2008, non incontrano contrazioni, e si prevede raggiungano un tasso medio annuo del 40,2 (+89% rispetto al 2008) nell'anno 2013

Occupabilità: un problema di concezione

Il percorso storico-evolutivo del concetto di occupabilità

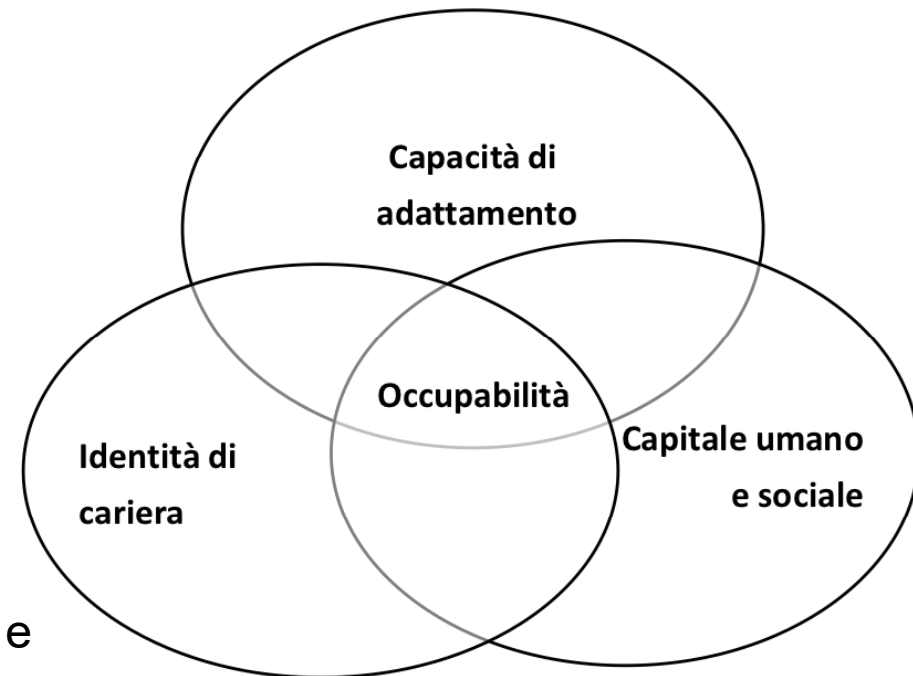
	Periodo		
	Anni 70	Anni 80	Anni 90-ad oggi
Contesto socio-economico	Shock petroliferi, alti tassi di disoccupazione	Crescita economica	Instabilità del sistema economico
Occupabilità	= flessibilità della società	= flessibilità dell'impresa	= flessibilità della forza lavoro
Obiettivi	Piena occupazione e riduzione della spesa pubblica	Gestione efficiente ed efficace delle risorse umane	Opportunità occupazionali per gli individui nel mercato del lavoro interno ed esterno
Responsabilità	Governi nazionali e locali	Aziende pubbliche e private di (specie quelle di grandi dimensioni)	La forza lavoro e le istituzioni del mercato del lavoro
Target	Soggetti svantaggiati (giovani senza istruzione, disabili ecc.)	Dipendenti	Persone in cerca di occupazione e persone occupate in cerca di una nuova occupazione
Programmi e attività e misure	Programmi di policy per incentivare i datori di lavoro ad assumere i soggetti svantaggiati e permettere loro di formarsi una professionalità	Organizzazione del lavoro e gestione del personale teso a rafforzare la flessibilità numerica e funzionale dei dipendenti	Impegno dell'individuo per lo sviluppo della propria carriera, offerta di opportunità di apprendimento continuo (lifelong learning) da parte delle istituzioni

Occupabilità: un problema di concezione

La capacità di adattamento fa riferimento alla capacità di affrontare i cambiamenti lavorativi

L'identità di carriera consiste nella capacità di orientarsi nel mercato del lavoro e fare progetti di vita

Il capitale umano e sociale include variabili quali il livello di scolarizzazione e l'esperienza, elementi che incidono significativamente sulle prospettive occupazionali nel breve e nel lungo periodo; il capitale sociale si riferisce invece, alla capacità di networking e al grado di accesso a reti formali ed informali



Occupabilità: un problema di concezione

Passare dal concetto di “posto di lavoro” a quello di “occupabilità” richiede, uno sforzo, un impegno ed un cambiamento culturale che coinvolge tutti gli attori del mercato del lavoro.

Le persone nella loro capacità di accettare l’esperienza del cambiamento, nell’essere quindi disponibili ad aggiornare ed adattare continuamente il proprio sapere e sapere fare

Le imprese nell’investire sulla valorizzazione del capitale umano, contemperando i bisogni emergenti dei lavoratori attraverso l’offerta di opportunità di crescita e di sviluppo professionale

Gli operatori dei servizi per il lavoro, sempre più chiamati a svolgere un ruolo attivo nel mercato del lavoro, teso a migliorare le condizioni di scambio tra domanda ed offerta

Le istituzioni pubbliche che hanno funzioni di governo, infine, dovrebbero individuare sistemi di policy capaci di assicurare al contempo, sviluppo economico e benessere sociale

Le APL : un contributo per l'occupabilità ▲

l'esperienza dei paesi analizzati (**Olanda Danimarca, Inghilterra, Australia**) suggerisce l'emergere **di nuovi modelli di servizio basati su reti** di varia natura, **in cui la cooperazione – anziché la competizione –** favorisce il raggiungimento di risultati di **efficienza, efficacia ed equità**.

Tali **reti** collegano, e favoriscono l'integrazione:

istituzioni pubbliche (i servizi pubblici per l'impiego e le municipalità etc.)
...emerge una tendenza verso il decentramento, in cui maggiore autonomia di decisione e azione è attribuita al livello locale;

istituzioni pubbliche e soggetti privati; il modello di coordinamento pubblico-privato sempre più sviluppa forme innovative di cooperazione, a fronte dei 'fallimenti' legati ad una eccessiva fiducia negli effetti benefici della competizione;

soggetti privati tra loro, siano essi fornitori di servizi e imprese, o anche reti di fornitori che integrano le proprie risorse e competenze in maniera complementare

Le APL : un contributo per l'occupabilità

Nel mercato del lavoro **assumono oggi un ruolo di primo piano le APL**, istituzioni che offrono servizi ad imprese e persone in cerca di lavoro.

le Apl, contribuiscono a migliorare il matching tra domanda e offerta di lavoro, e dall'altra a promuovere l'occupabilità delle persone nel medio-lungo periodo.

in particolare favoriscono:

- L'uscita dalla disoccupazione;
- Agevolano le transizioni da un'occupazione ad un'altra;
- Aiutano nel garantire la qualità e continuità dell'occupazione;
- Consentono un supporto per accrescere le risorse personali per l'occupabilità e sviluppare il capitale umano;
- Aumentando l'efficacia del matching, offrendo maggiori chance di successo ai lavoratori.

Le APL : un contributo per l'occupabilità ▲

non può esservi che **un miglioramento generale del sistema** se da un lato, si **favoriscono sistemi incentivanti alla presenza di intermediari orientati alla qualità secondo una logica di impresa sociale**, e dall'altro si mantenga un costante monitoraggio da parte delle **Apl sui livelli di efficienza ed efficacia di funzionamento interno**

conclusioni



educazione–scolarizzazione rappresenta nel mercato del lavoro oggi e ancor di più nelle prospettive future, **garanzia di maggiore continuità nell'esperienza lavorativa**

Il **disallineamento tra offerta e domanda**, fa emerge un contesto che non valorizza in maniera efficiente il capitale umano della componente giovanile e più istruita della forza lavoro, nel favorire la crescita e lo sviluppo

Occorre che i **processi di accumulazione di elevati livelli di capitale umano**, siano incorporati nei **processi economici del paese attraverso appropriati investimenti nelle infrastrutture socio-economiche** per essere in grado di **assicurare alla domanda di capitale umano una adeguata dotazione.**



Il fallimento di questa virtuosa relazione tra investimento in capitale umano, infrastruttura socio-economica, accordi con il settore produttivo e creditizio, **porterebbe all'emigrazione del capitale umano, anche altamente specializzato, verso contesti più attraenti, ed il nostro paese ad una marginalizzazione dal sistema economico globale**