

Costruzione ed uso delle competenze: una fotografia della situazione italiana a cura dell'OCSE

Laura Menichetti^a

^a *Università degli Studi di Firenze, laura.menichetti@unifi.it*

Abstract

Il presente contributo raccoglie alcuni dati pubblicati dall'OCSE relativamente allo sviluppo di competenze e al loro utilizzo in vista di un lavoro migliore e di una vita migliore.

Si riportano dati relativi all'Italia confrontati con quelli di altri Paesi e una sintesi della strategia OCSE per le competenze.

Parole chiave: OCSE, competenze, formazione, lavoro.

Abstract

The present contribution gathers some data published by the OECD on “building the right skills and turning them into better jobs and better lives”.

It relates data concerning Italy compared to those concerning other countries, as well as a summary of the OECD skills strategy.

Keywords: OECD, skills, education, labour, jobs.

1. Migliori skill, migliori lavori, migliori vite secondo l'OCSE

L'OCSE, Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico¹, affronta con sistematicità rilevazioni comparate nei vari Paesi membri e in altre economie emergenti, su temi legati alla propria mission: promuovere politiche finalizzate al miglioramento del benessere economico e sociale delle persone nel mondo (<http://www.oecd.org/about/>).

L'Organizzazione raccoglie e rende visibili dati significativi in vari ambiti (economia, finanza, occupazione, sviluppo tecnico-scientifico, formazione, ambiente, etc.) e l'andamento dei principali indicatori in forma aggregata o per Paese viene periodicamente pubblicato online. In particolare un intero sito (<http://skills.oecd.org/>) è dedicato al potenziamento e all'uso degli 'skill', poiché essi costituiscono 'la moneta globale del ventunesimo secolo'. In italiano la parola skill può essere tradotta con 'abilità', 'capacità', 'competenza', secondo il contesto; nel sito la Sezione Linguistica Italiana dell'OCSE propone 'competenza', termine che verrà usato nel presente articolo.

Innescare un circolo virtuoso tra lo sviluppo di competenze adeguate, il trasferimento di tali competenze nel mondo del lavoro, nonché la promozione di un loro uso efficace contribuisce positivamente alla prosperità economica ma anche, secondo un legame fondante per l'Organizzazione², alla coesione sociale e alla realizzazione personale degli individui.

La crisi degli ultimi anni ha amplificato il gap occupazionale e retributivo tra coloro che terminano gli studi e coloro che li abbandonano prematuramente e il taglio della spesa destinata all'istruzione inciderà negativamente anche sul prossimo futuro. Come indicato dall'OCSE nel suo Education at a Glance 2013, soprattutto per i giovani, una buona istruzione è una preziosa garanzia per compensare la mancanza di esperienza lavorativa anche in un periodo di crisi.

Peraltro non esiste un nesso automatico di causa/effetto tra maggiore studio e migliori competenze, migliore lavoro, migliore vita; questo nesso va costruito e alimentato³:

1. occorre spostare l'enfasi da un'educazione finalizzata all'acquisizione di un titolo di studio e concentrata in un periodo dell'esistenza ad un'educazione che miri a far conseguire competenze valide e utili per tutta la vita;
2. occorre passare da un equilibrio di basso livello, in cui i datori di lavoro impiegano con basse retribuzioni i lavoratori che hanno skill anche elevati ma non adeguati alle necessità del mercato ad un equilibrio di alto livello in cui tutte le persone abbiano spazio per usare i propri skill al massimo grado (con una valorizzazione economica conseguente).

¹ Nel 1948 nasce come OECE tra 18 Paesi europei e Turchia per utilizzare al meglio gli aiuti provenienti dal Piano Marshall; nel 1961 diviene OCSE (o OECD) accogliendo tutti i Paesi del mondo 'occidentale'; oggi ha sede a Parigi e conta 34 Paesi membri, tra cui ad esempio, oltre ai Paesi europei, USA, Canada, Giappone, Australia, Nuova Zelanda, Messico, Corea del Sud, Cile.

² L'Unione Europea condivide questa impostazione, che costituisce una delle premesse della strategia di Lisbona.

³ Per ascoltare l'opinione di Andreas Schleicher, Deputy Director for Education and Skills and Special Advisor on Education Policy to the OECD's Secretary-General, su questi temi, guardare il video alla pagina web <http://skills.oecd.org/supplyskills/> (ver. 29.07.13).

Il problema dello ‘skill mismatch’, del disallineamento tra competenze acquisite nel corso degli anni di studio o durante le prime attività professionali e quanto richiesto nel mondo del lavoro, era presente anche in anni passati, ma normalmente tendeva a diminuire in breve tempo con il crescere dell’esperienza. Oggi, invece, si assiste al permanere del problema, che investe principalmente i giovani, a favore dei quali sarebbero necessarie attività di tutoring e di mentoring, anche perché le economie evolvono rapidamente e il lavoro di oggi, quello per il quale si affronta un corso di studi, spesso non sarà quello di domani⁴.

L’OCSE mette a disposizione sia una serie di dati catalogati per Paese secondo indicatori comuni (nel paragrafo 2 ho sintetizzato alcuni dati validi per l’Italia), sia linee guida per indirizzare alcune azioni chiave (nel paragrafo 3 ho inserito una sintesi, effettuata dall’OCSE stessa, della OECD Skills Strategy lanciata nel 2012).

2. La situazione italiana

Sviluppare competenze

Come rilevabile dalla Figura 1, in Italia soltanto il 15% degli adulti ha un’istruzione di terzo livello (media OCSE 31%), mentre ben il 44% ha un’istruzione al di sotto della secondaria superiore (media OCSE 25%).

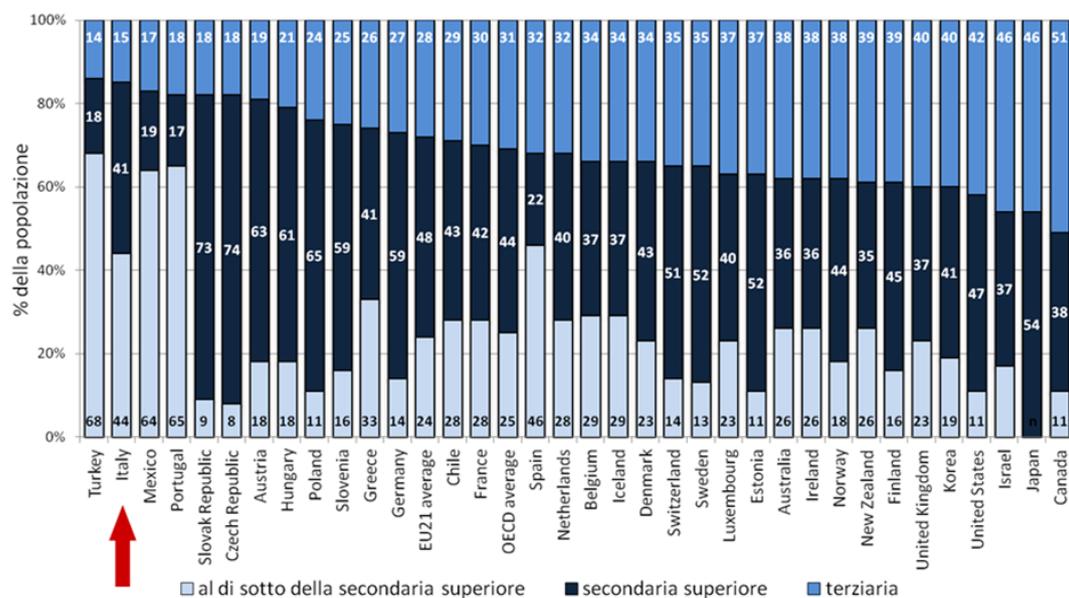


Figura 1. Livello di istruzione della popolazione adulta (25-64 anni) nei diversi Paesi. I dati si riferiscono al 2011 e considerano il titolo di studio più alto conseguito⁵.

⁴ Per ascoltare l’opinione di Stefano Scarpetta, Deputy Director, Directorate of Employment, Labour and Social Affairs, OECD, su questi temi, guardare il video alla pagina web <http://skills.oecd.org/supplyskills/> (ver. 29.07.13).

⁵ Il grafico è una rielaborazione di dati tratti da OECD Education at a Glance 2013. Ad esempio, per la Turchia, prima colonna da sinistra, leggiamo che

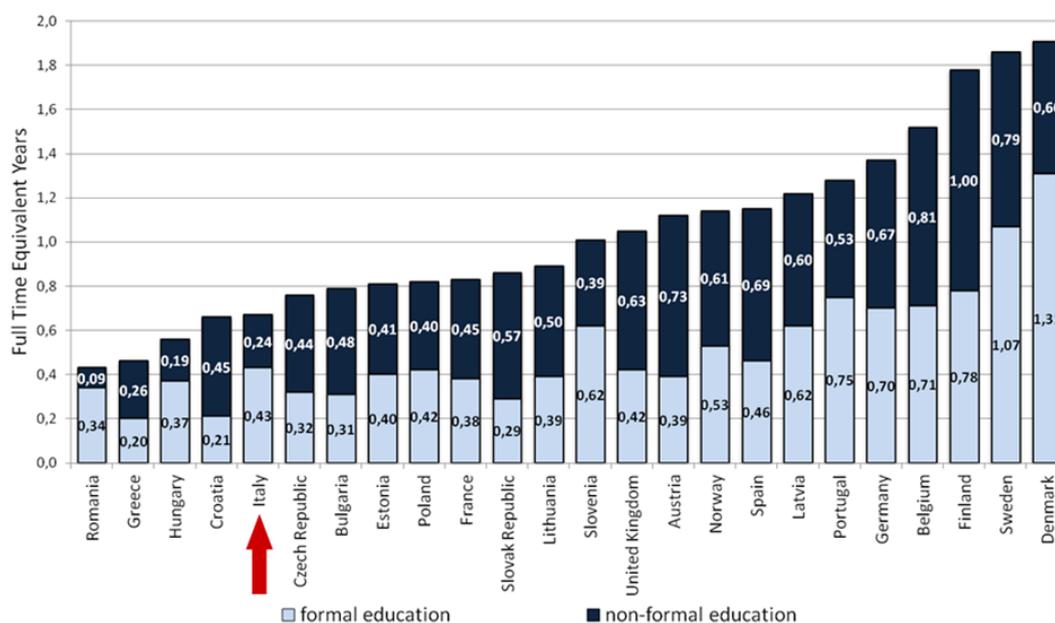


Figura 2. Anni di educazione formale e non-formale, previsti nel corso della vita lavorativa (persone di 25-64 anni)⁶.

Se in un ottica di lifelong learning si considera l'istruzione formale e non-formale⁷ prevista durante la vita lavorativa, l'Italia si colloca di nuovo al di sotto di molti Paesi dell'area OCSE (Figura 2).

- il 68% della popolazione aveva al massimo un'istruzione secondaria inferiore, quindi poteva non essere istruita del tutto, oppure avere un'istruzione che in Italia corrisponderebbe alla scuola elementare (o primaria), oppure alla scuola media (o secondaria inferiore);
- il 18% della popolazione aveva un'istruzione secondaria superiore, quindi corrispondente in Italia alla scuola secondaria superiore;
- il 14% della popolazione aveva un'istruzione terziaria, quindi corrispondente in Italia alla laurea, oppure alla laurea magistrale, oppure al dottorato.

⁶ Il grafico è una rielaborazione di dati tratti da Eurostat Adult Education Survey 2005-08, <http://skills.oecd.org/developskills/documents/13aexpectednumberofyearsofwork-relatedformalandnon-formaleducation.html>.

Full Time Equivalent Years (FTE years) indica il numero di anni, a tempo pieno, che mediamente ogni persona investe in istruzione formale e non formale, sommando i vari periodi di tempo dedicati a questo scopo durante l'intera vita lavorativa.

In Italia, ad esempio si rileva una stima di 0.67 anni dedicati all'apprendimento, corrispondente a poco più di 8 mesi di formazione durante l'intera vita lavorativa.

⁷ Secondo il glossario fornito dal Centre Européen pour le développement de la formation professionnelle – CEDEFOP (traduzione L. Menichetti, <http://www.cedefop.europa.eu/FR/about-cedefop/projects/validation-of-non-formal-and-informal-learning/15694.aspx>)

- educazione formale = apprendimento che ha luogo in un contesto organizzato e strutturato (in una scuola, o in un centro di formazione, o sul lavoro) e che si qualifica esplicitamente come apprendimento (in termini di obiettivi, di tempo, di risorse). L'educazione formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Essa tipicamente porta ad una certificazione;

L'OCSE segnala in particolare alcuni risultati di cui tenere conto⁸:

- quanto funziona bene il sistema di istruzione in Italia? Nei test PISA 2009 rivolti a ragazzi di 15 anni, l'Italia si colloca al di sotto della media OCSE in lettura (29.ma posizione), in matematica (34.ma) in scienze (35.ma);
- l'Italia investe abbastanza in istruzione e formazione? Nel 2009 l'Italia ha speso per l'istruzione il 4,9% del suo reddito annuo, contro il 6,2% della media OCSE. (Nella Country Note del 2013, però, l'OCSE registra che i risparmi conseguiti tra il 2005 e il 2011 in Italia nell'istruzione primaria e secondaria di primo grado non hanno nuociuto agli apprendimenti degli studenti secondo i dati del PISA, stabili in lettura, migliorati in matematica e in scienze);
- quanti sono i cittadini italiani, escludendo gli universitari, che continuano a formarsi dopo il periodo dell'obbligo? Nel 2006, il 20% dei cittadini italiani ha partecipato a formazione continua non formale, contro una media OCSE del 34%;
- in Italia ci sono pari opportunità di accesso alla formazione continua? Nel 2006, tra le persone di età compresa tra i 25 e i 64 anni, il 51% di coloro che avevano un terzo livello di istruzione ha preso parte ad istruzione formale e/o non-formale, ma soltanto l'8% di coloro che avevano un livello di istruzione al di sotto della scuola secondaria superiore;
- si dovrebbe fare di più per prevenire la carenza di competenze? Nonostante che tra il 2007 e il 2011 si sia registrato un aumento della disoccupazione, in Italia nel 2011 circa il 29% dei datori di lavoro ha segnalato difficoltà nel reclutamento, mentre nel 2007 questa percentuale si attestava al 23%. Se ne deduce che in Italia dovrebbe essere fatto di più, sia attraverso il sistema di istruzione sia dagli stessi datori di lavoro, per fornire una preparazione in grado di migliorare l'offerta delle competenze richieste dal mercato del lavoro.

Trasferire le competenze nel mondo del lavoro

Una rilevazione del 2012 mostra per l'Italia un basso tasso di partecipazione alla forza lavoro (Figura 3): nel range 15-64 anni è pari al 64,6% (media OCSE 70.9%). Il confronto peggiora considerando le fasce estreme di età: nella popolazione 15-24 anni è pari al 31,6% (media OCSE 47.4%), in quella 55-64 anni è pari al 42,6% (media OCSE 58,9%)⁹.

-
- educazione non-formale = apprendimento che è insito in attività pianificate non indicate esplicitamente come apprendimento (in termini di obiettivi, di tempo, di risorse), ma che includono una significativa connotazione formativa. L'educazione non-formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Essa tipicamente non porta ad una certificazione.

Vi è una terza forma di educazione che però non viene presa in considerazione dalla Figura 2:

- educazione informale = apprendimento che deriva da attività legate al lavoro, alla famiglia, o al tempo libero. Non è organizzato o strutturato (in termini di obiettivi, di tempo, di risorse). L'educazione informale nella maggior parte dei casi non è intenzionale dal punto di vista del discente. Essa di solito non porta ad una certificazione.

⁸ <http://skills.oecd.org/informationbycountry/italy.html>, traduzione L. Menichetti.

⁹ OECD Stat, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=LFS_SEXAGE_I_R.

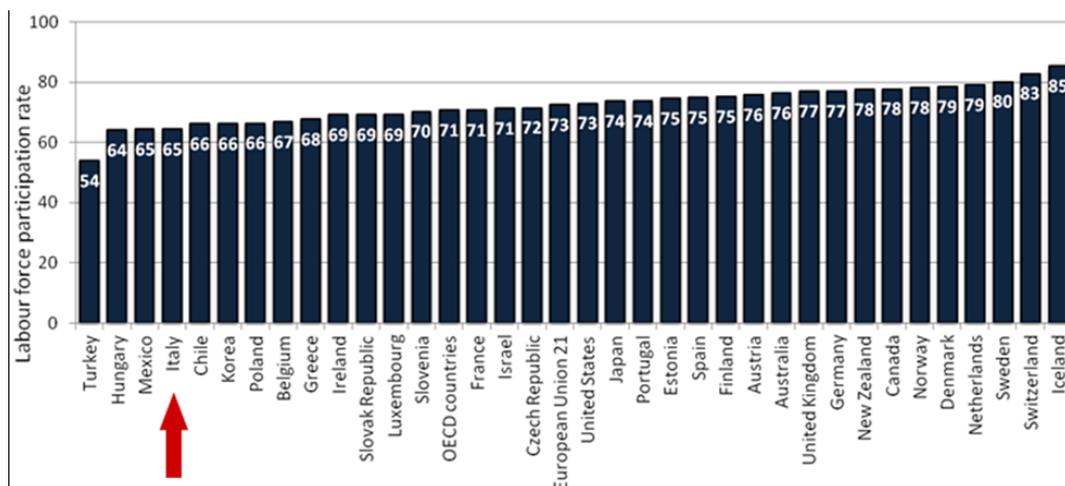


Figura 3. Tasso di partecipazione alla forza lavoro della popolazione tra 15 e 64 anni, nel 2012¹⁰.

L'OCSE nel 2011 segnalava per l'Italia una situazione critica¹¹:

- in Italia c'è spazio per incrementare e migliorare l'uso delle competenze rafforzando la partecipazione al mondo del lavoro? Nel 2011, il 76,9% delle persone di età compresa tra i 25 e 54 anni fanno parte della forza lavoro, a fronte di una media OCSE del 81,3%. Il tasso di partecipazione delle donne di età compresa tra 25 e 54 anni è al di sotto della media OCSE (64,6 % contro una media OCSE del 71,2%);
- fino a che punto i lavoratori più anziani in Italia forniscono le loro competenze al mercato del lavoro? Nel 2011 soltanto il 39,5% delle persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni fanno parte della forza lavoro, a fronte di una media OCSE del 57,8%.

Utilizzare le competenze

Come rilevato in Education at a Glance 2013, gli studi completati hanno un impatto significativo sull'occupabilità: nel 2011 nei Paesi OCSE il 4,8% dei laureati erano disoccupati, ma la percentuale saliva al 12,6% tra coloro che non avevano un'istruzione secondaria superiore. Ma le politiche istituzionali devono indirizzare anche la tipologia di studi effettuati e di competenze acquisite: ad esempio i Paesi che indirizzano i giovani a

¹⁰ La 'labour force' (forza lavoro) è data dalla somma del numero delle persone occupate e di quelle disoccupate.

Per 'disoccupato' si intende una persona che ha perso il lavoro e lo sta cercando di nuovo, oppure una persona che lo sta cercando per la prima volta. Coloro che non hanno fatto azioni di ricerca nel recente periodo (ILO stabilisce 30 giorni) non sono considerati disoccupati, ma inoccupati.

La 'labour force participation rate' è il rapporto tra la forza lavoro e l'intera popolazione della fascia di età considerata, espresso in percentuale.

Il grafico è una rielaborazione di dati tratti da OECD (2012), OECD Stat, <http://skills.oecd.org/supplyskills/documents/21ablabourforceparticipationbygenderandage2010.html>.

¹¹ <http://skills.oecd.org/informationbycountry/italy.html>, traduzione L. Menichetti.

scuole professionali mantenevano nel 2011 una disoccupazione giovanile molto al di sotto degli altri (tra cui l'Italia).

Dal punto di vista di un maggiore impiego e di una migliore realizzazione delle persone in ambito lavorativo, secondo l'OCSE occorre garantire una buona corrispondenza tra le competenze acquisite nei percorsi d'istruzione affrontati o durante le esperienze condotte e quelle necessarie nel mondo del lavoro. Viceversa, in sede OCSE, in media un lavoratore su quattro possiede qualifiche più elevate di quelle richieste dal proprio lavoro, mentre più di uno su cinque è sotto-qualificato (Figura 4).

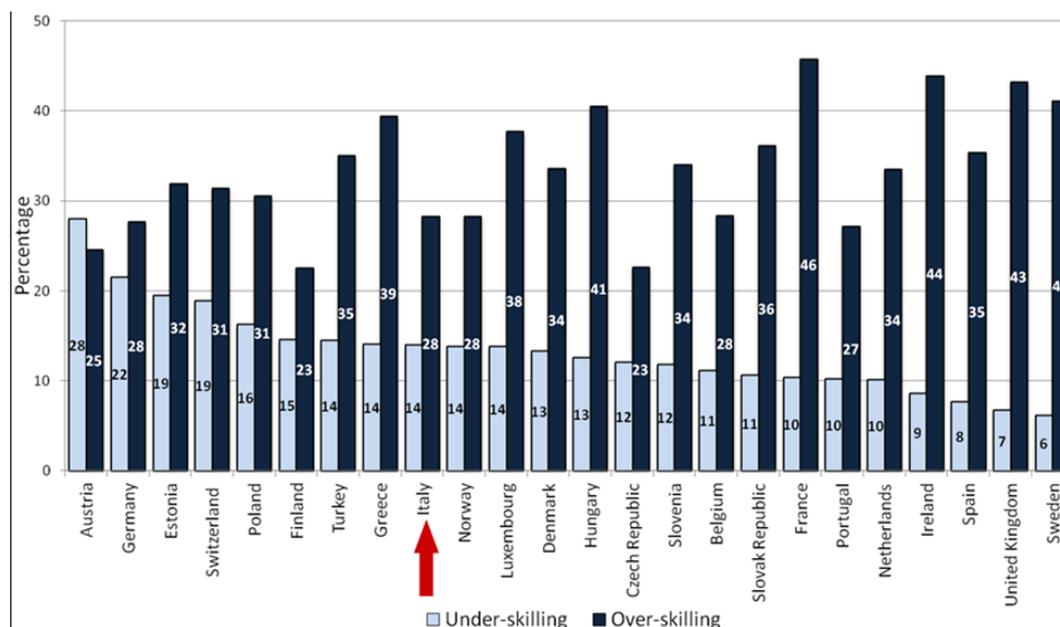


Figura 4. Disallineamento tra le competenze possedute e quelle richieste, nel 2010¹².

Anche su questo tema l'OCSE segnala alcuni risultati di cui tenere conto¹³:

- quanto è agevole per i giovani, in Italia, la transizione dalla scuola al lavoro? Il tasso di occupazione dei giovani in Italia nel 2011 è stato del 19,4%, rispetto alla media OCSE del 39,3%. Nel 2011, il tasso di disoccupazione dei giovani italiani è stato del 29%, un tasso elevato rispetto alla media OCSE del 16%. Occorre fare di più per aiutare [...] i giovani ad accedere a posti di lavoro gratificanti e produttivi;
- le qualifiche dei lavoratori italiani sono ben corrispondenti ai requisiti del loro lavoro? Nel 2005 il 23,5% dei lavoratori italiani era troppo qualificato in rapporto al proprio posto di lavoro (contro la media OCSE del 25%), e il 16,4% era sotto-qualificato (contro la media OCSE del 22%).

¹² (Quintini, 2011). Con 'troppo qualificati/over skilled' (o 'sotto-qualificati/under skilled') si intendono quei lavoratori che hanno un livello di qualificazione superiore (o inferiore) rispetto a quello più comune per tutti gli altri lavoratori che svolgono la stessa professione.

¹³ <http://skills.oecd.org/informationbycountry/italy.html>, traduzione L. Menichetti.

3. La strategia OCSE per le competenze¹⁴

Come un Paese può migliorare la qualità e la quantità del suo vivaio di competenze?

Incoraggiare le persone ad apprendere

Raccogliere e utilizzare dati sulla mutevole domanda di competenze: investire nello sviluppo delle competenze lungo tutto l'arco della vita è il perno delle politiche a favore delle competenze. Durante gli ultimi decenni, in molti Paesi dell'area OCSE e Paesi emergenti, il mercato del lavoro è passato dal settore agricolo a quello industriale e ora, a una presenza sempre maggiore del settore dei servizi. I suddetti cambiamenti hanno condotto a un declino della domanda per le competenze manuali e tecniche e per il lavoro fisico mentre si riscontra un aumento della domanda per le competenze cognitive e interpersonali e più generalmente, per le competenze di più alto livello. Il Governo e il mondo delle imprese devono lavorare insieme per raccogliere elementi d'informazione sulla domanda presente e futura di competenze che potranno essere utilizzati per sviluppare e aggiornare i programmi di studio e fornire informazioni ai sistemi d'istruzione e di formazione.

Coinvolgere le parti sociali nei programmi d'istruzione e di formazione: lo sviluppo delle competenze è più efficiente quando il mondo dell'apprendimento e del lavoro sono collegati. Rispetto ai programmi di studio definiti a livello governativo e insegnati esclusivamente nelle istituzioni scolastiche, l'apprendimento sul posto di lavoro offre diversi vantaggi: permette ai giovani di sviluppare competenze tecniche e produttive con attrezzature moderne ('hard skills') e competenze socioculturali come il lavoro con un team, la comunicazione e l'attività di negoziato ('soft skills'), attraverso l'esperienza del mondo reale. La formazione pratica sul posto di lavoro può anche contribuire a motivare i giovani non impegnati a rimanere nella ditta o a riprendere gli studi e facilitare il passaggio dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro. I datori di lavoro hanno un ruolo importante nella formazione del loro personale; i sindacati possono altresì contribuire a sviluppare il sistema d'istruzione e di formazione e possono verificare, che gli investimenti nella formazione producano risultati riscontrabili nella qualità dei posti di lavoro e negli aumenti salariali.

Sopprimere gli ostacoli agli investimenti a favore della formazione continua: la preparazione dei giovani alla vita lavorativa con un bagaglio d'istruzione e una formazione iniziale, è solo uno degli aspetti della strategia di sviluppo delle competenze; gli adulti in età lavorativa hanno altresì bisogno di sviluppare le proprie competenze per progredire nelle loro carriere, per rispondere alle domande mutevoli del mercato del lavoro e per non perdere le competenze già acquisite. Un ampio ventaglio di attività di apprendimento a tempo parziale o pieno destinato agli adulti, deve essere disponibile: dalla formazione professionale per i dipendenti all'istruzione formale per gli adulti, a una seconda opportunità di accesso all'istruzione per ottenere una qualifica minima o competenze di base in lettura e aritmetica, da corsi di lingua per gli stranieri, a programmi di formazione che coincidono con la domanda del mercato del lavoro per le persone in cerca di lavoro, ad attività di apprendimento per auto-migliorarsi o per svago.

¹⁴ OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives*, OECD Publishing. Traduzione di una sintesi a cura della Sezione linguistica italiana. <http://www.oecdpublising.org/multilingual-summaries/9789264177338-sum/html/9789264177338-sum-it.html>. Copyright OCSE.

Promuovere l'equità assicurando la qualità dell'istruzione per tutti: dedicare tempo all'istruzione e apprendere, sono due realtà ben diverse. Il Programma dell'OCSE per la Valutazione internazionale degli studenti (il cosiddetto programma PISA) evidenzia che in molti Paesi un numero non trascurabile di quindicenni non riesce ad acquisire il livello minimo di competenze con la scuola dell'obbligo. I Governi possono contribuire a promuovere la qualità dell'istruzione dalla prima infanzia, durante tutta la scolarità e oltre. L'insegnamento deve essere valutato come una professione affinché siano assunti i migliori candidati e mantenuti gli insegnanti più efficaci. La formazione sul posto di lavoro dovrebbe altresì essere controllata mediante intese contrattuali, ispezioni e autovalutazioni. Gli investimenti in un sistema di alta qualità per la scuola della prima infanzia ed elementare, specie per i bambini di classi sociali meno favorite, sono uno strumento efficiente per assicurare che le prime competenze acquisite generino quelle future. Le scelte di 'seconda opportunità' possono offrire alle persone con poche qualifiche uno sbocco e una possibilità di uscire dalla trappola delle basse competenze associate ai bassi redditi.

Assicurare che i costi dell'istruzione e della formazione siano condivisi: i Governi possono progettare incentivi finanziari e politiche tributarie che incoraggino le singole persone e i datori di lavoro a investire nell'istruzione e nella formazione dopo il ciclo della scuola dell'obbligo. Consentire ai singoli privati di dedurre il costo di tale istruzione dall'imposta sul reddito potrebbe essere incentivante. Le singole persone possono essere incoraggiate a sostenere una maggiore quota dell'onere finanziario per l'istruzione nel ciclo terziario e il finanziamento può essere vincolato in modo più diretto ai tassi di successo per la laurea. Al tempo stesso, le persone devono avere la possibilità di accedere a prestiti condizionati dal reddito e finanziamenti condizionati dal livello di reddito.

Incoraggiare le persone qualificate a entrare nel Paese

Facilitare la mobilità per gli emigrati con qualifiche professionali: i Paesi potrebbero non avere un'adeguata offerta di competenze per diversi motivi: settori emergenti in piena espansione e mancanza di persone con sufficienti competenze per lavorare nei suddetti settori, società che stanno invecchiando e insufficienza di giovani per sostituire i lavoratori che vanno in pensione, o perché mirano a trasferire i principali settori dell'economia verso una produzione di più alto valore aggiunto, obiettivo che esige una forza lavoro ben formata. Le politiche del lavoro collegate a quelle della migrazione possono integrare altre misure per far fronte a tali penurie di manodopera. Inoltre, numerosi Paesi OCSE hanno allentato le loro politiche d'immigrazione per incoraggiare gli studenti internazionali a rimanere nel Paese di accoglienza per lavorare dopo la fine dei loro studi. Inoltre, gli emigrati che rientrano a casa, riportano conoscenze ed esperienze utili al loro Paese di origine.

Promuovere le politiche a favore delle competenze transfrontaliere

Investire nelle competenze all'estero e incoraggiare l'istruzione transfrontaliera a livello universitario: se è vero che le politiche governative sono solitamente progettate a livello nazionale, un numero sempre crescente di datori di lavoro opera a livello internazionale. Conseguentemente, alcuni Paesi hanno iniziato a investire nelle competenze di persone che vivono all'estero. Tale orientamento offre il doppio vantaggio di fornire lavoratori ben formati a filiali di società ubicate all'estero e di ridurre gli incentivi all'emigrazione, in particolare per le persone più qualificate. Un altro modo destinato a incoraggiare lo

sviluppo delle competenze a livello globale è di formulare politiche volte a favorire l'istruzione terziaria oltrefrontiera. Ciò può aiutare un Paese far crescere più rapidamente il suo vivaio di competenze rispetto a un approccio basato esclusivamente sulle risorse interne.

Come un Paese può attivare le competenze nel mercato del lavoro?

Incoraggiare le persone a usare le proprie competenze

Creare incentivi finanziari per valorizzare il lavoro: i tassi di partecipazione alla forza lavoro – la somma di persone occupate e disoccupate in percentuale della popolazione in età lavorativa – spaziano da quasi il 90% in Islanda a meno del 60% in Turchia. I Paesi possono rivedere la situazione di costosi servizi per l'infanzia, di sistemi tributari che contribuiscono a rendere il lavoro poco attraente sotto il profilo economico o di sistemi previdenziali che offrono un miglior compenso rispetto ai salari attesi, tutti elementi che possono rendere il lavoro poco interessante in termini economici.

Smantellare le barriere non finanziarie alla partecipazione nel mercato del lavoro: condizioni di lavoro rigide possono ostacolare le persone con obblighi di cure o disabilità nella partecipazione alla forza lavoro. Il lavoro a tempo parziale e accordi meno rigidi di lavoro sono sempre più spesso considerati come un modo di far entrare tale gruppo di persone nel mercato del lavoro. Per essere efficaci, tali misure devono essere associate a sforzi destinati a diminuire la reticenza dei datori di lavoro ad assumere le suddette persone e di prevedere una nuova formazione se necessario.

Trattenere le persone competenti

Disincentivare la scelta della pensione anticipata: per mantenere le persone più anziane sul mercato del lavoro, molti Paesi hanno eliminato gli schemi di pensione anticipata, aumentato l'età legale di pensionamento e corretto gli incentivi finanziari per la pensione anticipata. Per contrastare le barriere sul versante della domanda per assumere lavoratori più anziani, alcuni Paesi hanno provato a equilibrare i costi del lavoro con la produttività riducendo i contributi dei datori di lavoro alla sicurezza sociale o fornendo sussidi salariali per i lavoratori più anziani. L'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e una formazione definita con precisione, specie a metà percorso di carriera, possono migliorare l'impiegabilità nelle fasi successive della vita e disincentivare un'uscita prematura dal mercato del lavoro.

Frenare la fuga di cervelli: in alcuni Paesi, la perdita di persone molto qualificate dovuta alla migrazione, la cosiddetta fuga dei cervelli, può creare una penuria di competenze e rappresenta una perdita d'investimenti fatti per tali competenze. L'esperienza ha mostrato che il miglior modo d'impedire la 'fuga dei cervelli' è di offrire incentivi a rimanere, tra cui il miglioramento delle condizioni locali del mercato del lavoro, piuttosto che imporre misure per impedire la migrazione. Il fenomeno della fuga dei cervelli avviene altresì all'interno dei Paesi, in particolare tra aree rurali e urbane. I servizi locali dell'impiego possono aiutare ad assicurare che le persone qualificate siano pienamente a conoscenza delle opportunità disponibili nelle vicinanze.

Come un Paese può sfruttare nel miglior modo il suo vivaio di talenti?

Assicurare che le singole persone usino efficacemente le loro competenze

Aiutare i giovani a inserirsi nel mercato del lavoro: la realtà dell'insufficienza di competenze che coincide con un alto tasso di disoccupazione colpisce in particolar modo i giovani. Nel 2011, il tasso medio di disoccupazione nei Paesi dell'OCSE si attestava a quasi il 17% -- tasso che era 2,3 volte superiore rispetto a quello degli adulti della fascia di età più attiva. Quest'ultimo dato indica senza dubbio l'impatto della recessione economica globale, ma gli alti tassi di disoccupazione erano diffusi anche prima della crisi. Un'istruzione iniziale solida, associata a un'istruzione professionale e a programmi di formazione che coincidono con le esigenze del mercato del lavoro, tendono ad attenuare l'impatto del passaggio dalla scuola al lavoro; così come le regole di reclutamento e di licenziamento che non penalizzano i giovani e gli incentivi finanziari che consentono ai datori di lavoro di assumere giovani lavoratori che hanno bisogno di essere formati sul luogo stesso di lavoro.

Aiutare i datori di lavoro a utilizzare meglio le competenze dei loro dipendenti: la persistente realtà della non corrispondenza tra competenze dei dipendenti ed esigenze del posto di lavoro indica che un vivaio di competenze della popolazione -- e gli investimenti eseguiti per sviluppare tali competenze -- sono forse in parte sprecati. Le politiche pubbliche possono aiutare a individuare i lavoratori con bassi livelli di competenze di base e offrire incentivi sia ai dipendenti sia ai datori di lavoro per investire nello sviluppo delle competenze al fine di soddisfare le esigenze del posto di lavoro. Quando le competenze disponibili non sono utilizzate in modo adeguato, sono necessarie migliori pratiche di gestione. I sindacati hanno un ruolo importante da svolgere per migliorare l'adeguatezza tra domanda di competenze e offerta.

Offrire migliori informazioni sulle competenze necessarie e disponibili: competenze insufficienti, inutilizzate e disoccupazione possono essere ascrivibili alla mancanza d'informazioni e di trasparenza nei sistemi di competenze. Un sistema di orientamento professionale di qualità diventa un elemento essenziale per qualsiasi strategia delle competenze. Un personale competente che conosce perfettamente le informazioni più aggiornate del mercato del lavoro, potrebbe orientare le persone verso i migliori programmi di apprendimento per le prospettive personali di carriera. Una continua certificazione delle competenze che comprenda un apprendimento non formale e informale (esperienza professionale e di vita) durante tutto l'arco della vita è anch'essa indispensabile, come il riconoscimento dei diplomi conseguiti all'estero.

Facilitare la mobilità: una delle ragioni che spiega la coesistenza di penuria di competenze con un alto livello di disoccupazione è che le persone con competenze pertinenti non si trovano nella stessa area geografica che i posti di lavoro interessati. Ridurre i costi e altre barriere associate con la mobilità del posto di lavoro aiuta i lavoratori dipendenti a trovare posti di lavoro adeguati.

Aumentare la domanda di competenze di alto livello.

Aiutare le economie locali a progredire nella catena dei valori: le politiche dei poteri pubblici possono ugualmente influire sulla domanda e non si limitano a reagire alla domanda. I programmi governativi possono influire sulle strategie di competitività del datore di lavoro (modalità con le quali una società organizza il suo lavoro per aumentare il vantaggio competitivo) e sulle strategie dei prodotti e di sviluppo dei mercati che definiscono in quali mercati le imprese competono. I responsabili delle politiche che incoraggiano la concorrenza possono promuovere attività economiche produttive che

contribuiscono a una più forte crescita economica e a posti di lavoro più produttivi e soddisfacenti.

Incoraggiare l'imprenditorialità: imprenditore si diventa, non si nasce. Per ottenere buoni risultati l'imprenditore ha bisogno di sapere come individuare le opportunità e come trasformarle in operazioni di successo, riconoscere e far fronte alle difficoltà e agli ostacoli che potrebbero emergere. L'insegnamento dell'imprenditorialità nelle scuole, università e istituzioni di formazione professionale può essere utile per infondere tali capacità e competenze. Giacché anche gli emigrati possono diventare imprenditori, le politiche possono aiutare le persone immigrate di recente a creare le proprie imprese proponendo anche seminari e riunioni d'informazione sulla legislazione locale del lavoro, sulle imposte sul reddito e le società e sulla previdenza sociale oltre i corsi abituali.

La via da seguire

Molti Paesi hanno già reso pubbliche o sviluppato strategie nazionali a favore dello sviluppo delle competenze. La principale sfida da raccogliere è di mettere tali strategie in pratica e adottare un approccio olistico che includa tutti gli attori importanti a livello nazionale e locale. Nella continuità della formulazione della Strategia delle Competenze, l'OCSE fornirà consigli su come sviluppare le strategie di competenze nazionali e sosterrà i Paesi nella loro attuazione. In un primo tempo, i Paesi devono costruire una 'intelligence delle competenze' ossia una banca dati di competenze per valutare le loro forze e debolezze nelle diverse dimensioni descritte dallo studio dell'OCSE sulla Strategia delle competenze e di progettare e di valutare altre possibilità d'intervento. Lo studio dell'OCSE intitolato OECD Survey of Adult Skills può essere utile. Il suddetto rapporto fornisce una prima valutazione senza precedenti sulle competenze personali, su come sono utilizzate nel lavoro, e sui risultati economici e sociali. I primi risultati dello studio OECD Survey of Adult Skills saranno pubblicati in ottobre 2013 e faranno parte delle nuove prospettive presentate nell'OECD Skills Outlook del 2012.

Inoltre, l'OCSE sta sviluppando un portale interattivo dedicato al tema delle competenze <http://skills.oecd.org>. Ciò consentirà ai governi, ai ricercatori e ad altri utilizzatori di accedere alla banca dati e alle raccolte di analisi in materia di competenze, d'individuare i punti forti e deboli dei propri sistemi di competenze, e di fare un'analisi comparativa su scala internazionale delle politiche nazionali in materia di competenze.

4. Conclusioni

L'OCSE fornisce con continuità e in versione comparata dati che consentono di analizzare la situazione dei Paesi membri e delle principali economie di riferimento. Viene affrontato con particolare attenzione il tema delle competenze: quali investimenti siano stati fatti dai vari Paesi a favore degli apprendimenti, come le persone continuino a formarsi durante la vita lavorativa, come le competenze vengano trasferite nel mondo del lavoro e come esse possano essere impiegate in maniera efficace e gratificante.

Le rilevazioni dei dati sono state effettuate in maniera corrispondente ad un modello che fa da sfondo alla ricerca: secondo l'OCSE da competenze adeguate possono derivare migliori lavori e migliori condizioni di vita sia a livello personale che sociale. I dati in ogni caso sono sufficientemente analitici per essere interpretati e riutilizzati anche in riflessioni diverse da quelle guidate da OCSE.

L'Organizzazione individua alcuni percorsi principali secondo i quali i Paesi devono/possono attivare un circolo virtuoso. Per lo sviluppo di competenze adeguate occorre abilitare e incentivare l'apprendimento lungo tutto il corso della vita, favorire la mobilità internazionale di persone qualificate in modo da colmare lacune di competenze, investire nella formazione all'estero. Per il trasferimento delle competenze al mondo del lavoro occorre identificare le persone inattive e i motivi della loro assenza dall'attività produttiva, creando incentivi o rimuovendo ostacoli; con la stessa prospettiva occorre disincentivare pensionamenti anticipati e fuga di cervelli. Per un uso efficace delle competenze disponibili occorre creare una migliore corrispondenza tra quanto posseduto e quanto richiesto dal mercato del lavoro, nonché far crescere la richiesta di competenze di alto livello.

L'OCSE nei documenti più recenti non entra nel dettaglio delle politiche e delle misure nazionali da adottare, idonee al conseguimento delle finalità sopra indicate per singolo Stato; identifica però una strategia comune (OCSE Skills Strategy, nata nel 2012) ed offre un efficace quadro comparato delle situazioni attuali, individuando i punti più deboli e le priorità di intervento: 'per l'Italia la priorità assoluta deve essere l'elevata disoccupazione giovanile, si devono quindi rafforzare gli sforzi da un lato per garantire che i giovani terminino la scuola avendo acquisito le competenze richieste nel lavoro e dall'altro per rimuovere le barriere nell'accesso al mercato, che impediscono ai giovani di trovare un lavoro gratificante e produttivo'¹⁵.

Bibliografia

OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives*, OECD Publishing.

OECD (2013), *Education at a Glance 2013*,
<http://www.oecd.org/edu/eag2013%20%28eng%29--FINAL%2020%20June%202013.pdf> (ver. 11.08.13).

Quintini, G. (2011), *Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, no. 120, OECD Publishing.
<http://skills.oecd.org/useskills/documents/32bself-reportedskillsmismatchinselectedoecdcountries2010.html> (ver. 29.07.13).

Sito OECD skills, <http://skills.oecd.org> (ver. 29.07.13).

¹⁵ Italy's skills snapshot (Un'istantanea sulle competenze in Italia), <http://skills.oecd.org/informationbycountry/italy.html> (traduzione L. Menichetti).