

LA DOMANDA DI LAVORO IN ITALIA: LE OPPORTUNITÀ OCCUPAZIONALI RILEVATE DAL SISTEMA INFORMATIVO EXCELSIOR

Il Sistema Informativo Excelsior e la relativa indagine annuale sui fabbisogni di professionalità delle imprese rappresentano un riferimento per coloro che, a vario titolo, sono interessati a comprendere l'evoluzione del mercato del lavoro in Italia. Excelsior consente di ricostruire un quadro aggiornato della consistenza dei flussi di entrata programmati dalle imprese, disaggregati su base settoriale, territoriale e dimensionale. E rappresenta, al contempo, una fonte unica ed originale per chi voglia intraprendere un "viaggio (si spera breve) alla ricerca del lavoro". In questo caso si va, infatti, ben al di là delle informazioni "tradizionali" su quanti siano i lavoratori o quale sia l'andamento della disoccupazione: l'attenzione è qui focalizzata soprattutto sulle tendenze occupazionali delle imprese nel prossimo futuro (distinte in base al ramo di attività in cui operano), in modo da tenerne conto nelle proprie scelte formative e lavorative.

La domanda di lavoro (ossia la richiesta di figure professionali espressa dalle imprese) alla quale fa riferimento l'attività di monitoraggio di Excelsior esclude per ora il pubblico impiego e il lavoro svolto in forma indipendente (imprenditori, professionisti, collaboratori coordinati e continuativi). I dati che scaturiscono dall'indagine e che sono alla base del presente volume forniscono comunque ai giovani (e alle loro famiglie) indicazioni utili a orientarsi nel mondo della scuola e, successivamente, del lavoro.

"Quali professioni sono oggi più richieste? Quali settori offrono le maggiori opportunità di impiego? Quali sono - e dove sono - le imprese cui posso propormi?": sono fra i quesiti che trovano risposta attraverso le informazioni dell'indagine Excelsior e che Unioncamere e il Ministero del Lavoro si sono impegnati a "sistematizzare" per renderle facilmente interpretabili anche da chi ha poca familiarità con cifre e statistiche. I risultati di tale attività (denominata *Progetto Virgilio*) sono presentati in questo volume, che aiuta a orientare i giovani (ma anche i loro genitori, gli operatori di centri di formazione, etc.) attraverso i molteplici sentieri in cui si articola il mondo della scuola, della formazione e del lavoro. E, così come Virgilio indicava a Dante il percorso per uscire dalla "selva oscura" e lo metteva in guardia dalle insidie incontrate lungo il cammino, vengono qui indicati alcuni passi fondamentali da compiere per poter essere più "competitivi" nella ricerca di un impiego. Il monitoraggio continuo della domanda di lavoro espressa dal mondo delle imprese private (non soltanto dal punto di vista quantitativo) consente infatti di acquisire elementi di cui tener conto al momento di

compiere le proprie scelte rispetto al percorso di studi o alla professione, nella consapevolezza di come cambia la situazione del mercato.

Quali sono le “variabili chiave” che rientrano nella formulazione della richiesta di figure professionali da parte delle imprese? La domanda è stata alla base della formulazione dell’indagine Excelsior, attraverso la quale è possibile ricostruire alcuni fattori determinanti, ossia:

- i tipi di lavoro o, in altri termini, le figure professionali richieste;
- il settore (o i settori) di attività in cui ciascuna professione può avere sbocco;
- i relativi livelli e titoli di studio considerati “ottimali” per svolgere le mansioni previste;
- il tipo di formazione associata alle competenze richieste (quantomeno, come nell’analisi presentata in questo volume, il possesso di esperienza lavorativa e l’adeguatezza della preparazione fornita dalla scuola rispetto alle esigenze aziendali).

Ma non basta tener conto di tali fattori per far sì che la domanda di lavoro (dichiarata dalle imprese) e l’offerta (espressa dai giovani, dai disoccupati e da chiunque, per vari motivi, voglia cambiare o cercare occupazione) coincidano. Ed ecco perché, se da un lato si sente di imprese che non riescono a trovare il personale (quantitativamente e qualitativamente) necessario a sviluppare la propria attività, dall’altro esistono persone in cerca di lavoro.

Quali altri elementi entrano allora in gioco nel *matching* fra domanda e offerta di lavoro?

Andiamo per ordine. Innanzitutto, nella scelta occupazionale svolgono un ruolo fondamentale le inclinazioni e le preferenze personali, per cui non sempre è facile e scontato buttarsi a capofitto in un lavoro soltanto perché immediatamente disponibile o perché al momento è “di moda” occuparsi di determinate attività (basti pensare al boom, ora decisamente ridimensionato, dell’*Information Technology*). Così si finisce solo per “spostare avanti” il problema, con il rischio di voler cambiare dopo poco tempo un lavoro che non piace o che non è considerato gratificante.

Un’altra variabile fondamentale è il tempo: le informazioni disponibili (che siano frutto di “passaparola” o, come in questo caso, di rilevazioni statistiche) riguardano quello che le aziende sono pronte a fare oggi, e non è detto che queste indicazioni valgano allo stesso modo quando, una volta terminati gli studi, si decida cosa fare del titolo conseguito. E non si parla solo di numeri, ossia di quante persone le imprese siano effettivamente orientate ad assumere. Il punto è saper “intercettare” (se non addirittura anticipare) le tendenze del mercato del lavoro. Molte professioni sono venute meno e molte nuove sono emerse in questi

ultimissimi anni; presumibilmente, alcune di queste sono destinate a rapida eclissi e altre ancora ne spunteranno. Ma, quel che è più importante, è che nella maggior parte dei casi le professioni che hanno mantenuto nel tempo la denominazione originaria hanno *cambiato contenuto*: per il più elevato livello culturale di base dei lavoratori, per i nuovi settori o campi di applicazione, per la varietà delle mansioni previste, per il ruolo richiesto alla creatività, per il peso dell'iniziativa e della responsabilità.

Poi, ultimo ma non per ultimo, il *profilo* delle imprese che richiedono quella professione. In quale settore economico operano? Si tratta di aziende piccole o grandi? E, soprattutto, dove sono localizzate? Domande alle quali Excelsior prova, nei limiti sopra esposti, a fornire alcune risposte. Perché il numero dei posti disponibili non coincide con il numero di qualificati. Perché non tutti sono disposti nella propria vita ad essere solo "un numero di matricola" in una multinazionale. Perché fare il contabile in uno studio notarile non è come farlo presso una grande impresa automobilistica. E anche perché non tutti sono disposti a lasciare la propria famiglia e la propria terra per mettersi alla ricerca di un lavoro.

L'attenzione si sposta quindi sulle caratteristiche del tessuto economico-produttivo del territorio in cui si vive. In altri termini, un giovane di Perugia che da grande vuol lavorare come tecnico di computer grafico, sappia innanzitutto che, per coronare il suo sogno, è molto probabile che sia costretto a lasciare la sua tranquilla e verde regione, magari dopo aver conseguito un diploma tecnico a indirizzo grafico. Potrà, ad esempio, proporsi alle numerose imprese localizzate a Roma che operano nel campo dell'editoria o che lavorano per conto di aziende industriali (a meno che non voglia andarsene addirittura all'estero, cercando un lavoro magari a Londra per specializzarsi ulteriormente e affinare le sue doti creative).

Ma se si tratta invece di un neodiplomato che non se la sente di lasciare i suoi cari appena maggiorenne, l'unica soluzione che gli si prospetta è di acquisire un'altra qualificazione dopo il diploma, passare dall'amore per le applicazioni grafiche a quello per la programmazione di prodotti informatici e lavorare per una *software house* umbra. Oppure rinunciare, occuparsi di tutt'altro (ma forse occorrerà sempre una nuova specializzazione) e coltivare l'hobby della computer grafica.

Non conoscendo il mondo delle imprese che lo circondano, come può aiutarlo la lettura di questo volume? Innanzitutto, il nostro giovane perugino trova conferma che la richiesta di tecnici di computer grafico come lui è praticamente nulla nella sua provincia e in gran parte dell'Italia centrale. Cosa che, se solo l'avesse saputa appena completate le scuole medie, avrebbe potuto anche spingerlo a scegliere un altro istituto superiore, visto che fin da piccolo pensava di non

abbandonare la sua bella regione. Ma ora? Non tutto è perduto: può valutare se esiste una domanda di figure simili alla sua (come progettista di siti web, ad esempio) a Perugia o nelle province limitrofe e provare ad avvicinarsi sempre di più al profilo richiesto dalle imprese, magari seguendo un corso di formazione professionale organizzato dalla Regione o acquisendo un'esperienza sul campo attraverso occupazioni temporanee. E se poi, vedendo che in Lombardia si concentra la più elevata richiesta in Italia di figure proprio come la sua, riaffiorasse la tentazione di seguire il suo sogno, è sempre in tempo per farsi conoscere alle aziende del nord!

Ma dalle schede di questo volume emergono altre indicazioni preziose. Oltre a sapere se indirizzare o meno i propri sforzi di ricerca nella propria zona di residenza (provincia o, quantomeno, regione), è possibile anche avere indicazioni sul profilo settoriale e dimensionale delle aziende che cercano determinate figure professionali. Si tratta di due elementi fondamentali per comprendere la domanda di lavoro (soprattutto se espressa a livello territoriale) e la sua evoluzione: non solo per il giovane che si appresta a scegliere il proprio corso di studi in funzione della professione che vorrà svolgere "da grande", ma anche (o, forse, soprattutto) per chi è chiamato, a più livelli, a programmare l'offerta formativa.

La valutazione degli andamenti occupazionali e l'individuazione delle professioni richieste attraverso la conoscenza del territorio e delle sue caratteristiche economico-produttive: è al raggiungimento di questo obiettivo che il *Progetto Virgilio* (e, più in generale, il Sistema Informativo Excelsior) intende contribuire, offrendo un supporto informativo a quanti - enti pubblici o privati - si trovano impegnati nell'orientare l'offerta di lavoro verso le effettive esigenze espresse dalle imprese o nel favorire l'incontro diretto e puntuale tra domanda ed offerta di lavoro.