

RIVISTA DI
**POLITICA
ECONOMICA**
**L'IMPRESA DELLE COMPETENZE
I NUOVI SAPERI E IL LAVORO**

INTRODUZIONE STEFANO MANZOCCHI, ANTONIO RANIERI

Alfonso Balsamo
Rossella Cappetta
Serenella Caravella
Rosario Cerra
Emilio Colombo
Valeria Costantini
Francesco Crespi
Maurizio Del Conte
Cristina Grieco

Dario Guarascio
Giovanni Marin
Mirko Menghini
Joanna Napierala
Elena Paglialunga
Manuela Samek Lodovici
Renata Semenza
Francesco Trentini
Antonella Zuccaro

N. 1-2023


CONFINDUSTRIA

Rivista di
Politica Economica

Direttore: Stefano Manzocchi

Advisory Board

Cinzia Alcidi

Barbara Annicchiarico

Mario Baldassarri

Riccardo Barbieri

Leonardo Becchetti

Andrea Boitani

Massimo Bordignon

Marina Brogi

Elena Carletti

Alessandra Casarico

Stefano Caselli

Lorenzo Codogno

Luisa Corrado

Carlo Cottarelli

Sergio Fabbrini

Alessandro Fontana

Giampaolo Galli

Nicola Giammarioli

Gabriele Giudice

Luigi Guiso

Francesco Lippi

Francesca Mariotti

Marcello Messori

Salvatore Nisticò

Gianmarco Ottaviano

Ugo Panizza

Andrea Prencipe

Andrea Filippo Presbitero

Riccardo Puglisi

Pietro Reichlin

Francesco Saraceno

Fabiano Schivardi

Lucia Tajoli

Maria Rita Testa

Fabrizio Traù

Gilberto Turati

RIVISTA DI

POLITICA ECONOMICA

L'IMPRESA DELLE COMPETENZE
I NUOVI SAPERI E IL LAVORO

Introduzione pag. 5
Stefano Manzocchi, Antonio Ranieri

PARTE PRIMA

I NUOVI SAPERI

Il cambiamento delle professioni come cambiamento delle competenze: evidenze dagli annunci di lavoro online in cinque paesi europei » 17
Emilio Colombo, Francesco Trentini

La diffusione delle competenze digitali in Italia e in Europa: divari territoriali e sociali » 39
Serenella Caravella, Rosario Cerra, Francesco Crespi, Dario Guarascio, Mirko Menghini

Domanda di competenze e transizione ecologica » 63
Valeria Costantini, Giovanni Marin, Joanna Napierala, Elena Paglialunga

PARTE SECONDA

UN SISTEMA DA RIDEFINIRE

Formarsi tutti, formarsi sempre. Un sistema di formazione di massa per la qualità e la produttività dei lavori » 89
Rossella Cappetta, Maurizio Del Conte

La responsabilità educativa nella *vision* e progettualità delle imprese: focus su orientamento e ITS » 115
Alfonso Balsamo

ITS Academy: uno strumento per costruire il futuro » 145
Cristina Grieco, Antonella Zuccaro

Formazione, competenze e lavoro: il grande divario di genere » 167
Manuela Samek Lodovici, Renata Semenza

L'impresa delle competenze. I nuovi saperi e il lavoro

Introduzione di Stefano Manzocchi e Antonio Ranieri*

Non è un caso che questo numero della Rivista di Politica Economica sia dedicato al tema delle competenze. Promuovere l'acquisizione delle conoscenze e delle abilità necessarie per affrontare i cambiamenti del mercato del lavoro, contribuire alla crescita sostenibile, accrescere l'innovazione tecnologica e digitale e sostenere la competitività delle imprese. Sono gli obiettivi *dell'Anno europeo delle competenze* proclamato dal Parlamento europeo per il 2023¹. Un'iniziativa per segnalare la centralità che deve assumere in tutti i paesi dell'Unione il rafforzamento dei sistemi di formazione delle competenze e la loro integrazione con le politiche del lavoro e dello sviluppo economico. Un'occasione di riflessione tanto più necessaria in Italia, dove la questione delle competenze sul lavoro ha ormai connotati emergenziali.

Che ci sia qualcosa che non va nel mercato del lavoro italiano ce lo dicono le numerose indagini condotte in questi anni da organizzazioni imprenditoriali, centri di ricerca specializzati, organizzazioni nazionali e internazionali.

Mentre l'Italia registra livelli di disoccupazione, inoccupazione e persone a rischio di esclusione sociale tra i più alti in Europa, l'ultima indagine Confindustria sul lavoro segnala difficoltà di reperimento di personale per un quarto delle imprese; quota che sale a un terzo tra le imprese con almeno 100 dipendenti². Un dato non diverso da quello rilevato nell'indagine europea Cedefop-Eurofound del 2019 che già nel contesto pre pandemico vedeva il 20% delle imprese italiane denunciare seri ostacoli al reclutamento, mentre un altro 50% indicava di incontrare difficoltà³. D'altro canto, le indagini Excelsior ci ricordano regolarmente le difficoltà delle imprese nel trovare figure professionali che richiedono elevata qualificazione, professioni tecniche e ingegneristiche, operai specializzati⁴. Su questa base, Unioncamere ha stimato

* smanzocchi@luiss.it, Università Luiss Guido Carli; antonio.ranieri@cedefop.europa.eu, Cedefop - European Union.

¹ Parlamento europeo, "Risoluzione legislativa sulla proposta di decisione del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a un Anno europeo delle competenze", 2023, (P9_TA (2023)0089).

² Confindustria, "Indagine Confindustria sul lavoro del 2022", *Nota dal CSC* n. 4, 2022.

³ <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/european-company-survey>.

⁴ Unioncamere - ANPAL, "La domanda di professioni e di formazione delle imprese italiane", 2022.

una perdita di valore aggiunto di quasi 40 miliardi di euro per il solo 2022. E guardando al prossimo futuro, le previsioni sui fabbisogni occupazionali 2023-2027 indicano come si tratti di difficoltà destinate a crescere nel medio periodo soprattutto per profili di formazione terziaria, universitaria o professionalizzante, e formazione secondaria superiore di tipo tecnico-professionale⁵.

Si tratta di un paradosso che non sembra aver trovato, pur nel vivace dibattito degli ultimi anni, le risposte adeguate anche per la complessità di un problema che incrocia almeno tre fenomeni tra loro connessi, ma diversi sul piano delle soluzioni. Quello della scarsità di competenze (*skill shortage*), ovvero della carenza in termini assoluti di lavoratori idonei a occupare i posti di lavoro disponibili in particolari settori o professioni. Quello del deficit di competenze (*skill gap*), che può riguardare in varia misura i lavoratori impiegati – o in via di assunzione – da parte delle imprese. Infine, quello delle difficoltà di incontro tra domanda e offerta di competenze (*skill mismatch*), dovute a una varietà di cause che rendono ardua l'efficiente allocazione delle competenze che pure sono potenzialmente disponibili sul mercato.

Sia pure in misura diversa, si tratta di fenomeni in crescita in tutti i paesi avanzati, soprattutto nel contesto post pandemico che ha generato nuove varianti come il *quite quitting* o la *great resignation*. Lo testimonia il fatto che la forte attenzione sul tema del *futuro del lavoro* degli ultimi decenni⁶ si sia progressivamente allontanata dai timori per le conseguenze del rapido cambiamento tecnologico, soprattutto se associato ai processi di automazione, per guardare al *futuro delle competenze* come vero argomento di dibattito globale. Nel caso italiano, tuttavia, la sfida delle competenze assume caratteristiche del tutto "eccezionali", che difficilmente possono essere interpretate senza tener conto di alcuni nodi strutturali che caratterizzano il nostro Paese.

In primo luogo, sappiamo che demografia, partecipazione al lavoro e divari territoriali rappresentano tre debolezze strutturali del nostro mercato del lavoro.

Dal punto di vista demografico, le proiezioni pubblicate lo scorso marzo dall'Eurostat appaiono un poco meno pessimiste ma del tutto in linea con gli scenari offerti dall'ISTAT. In assenza di nuovi flussi migratori netti nei prossimi 25 anni la forza lavoro potenziale, calcolata come popolazione tra i 20 e i 65 anni, si ridurrebbe di circa il 30%. Anche assumendo flussi migratori sostenuti, ovvero una media an-

⁵ Unioncamere - ANPAL, "Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2023-2027)", 2022.

⁶ Si veda Frey C.B., Osborne M.A., "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation", 2013; Arntz M. et al., "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis", 2016.

nuale di migrazioni nette di circa 250.000 unità⁷, il calo della popolazione adulta 20-64 sarebbe comunque del 15% al 2050. Guardando al presente, il fattore demografico gioca un ruolo cruciale anche nella spiegazione delle attuali difficoltà di reperimento del personale. Basti pensare che la popolazione tra i 25 e i 29 anni, ovvero la principale fascia d'età di primo ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, si è ridotta di circa il 30% negli ultimi vent'anni. Un'onda lunga che si propagherà inevitabilmente lungo la struttura demografica nel prossimo futuro, creando ulteriori vincoli alla possibilità di soddisfare non solo la nuova domanda di lavoro, ma soprattutto i crescenti fabbisogni di sostituzione dei lavoratori in uscita determinati dal processo di invecchiamento della forza lavoro⁸.

Le ultime proiezioni di medio-lungo periodo del Cedefop⁹ indicano per l'Italia una crescita tendenziale dell'occupazione piuttosto modesta, prevedendo nel complesso solo 700mila occupati in più nel 2035 rispetto alla situazione attuale. Tuttavia, guardando all'insieme delle opportunità occupazionali (*job openings*), comprensivo sia degli effettivi nuovi posti di lavoro (*net employment*), sia delle posizioni lavorative che si apriranno nei prossimi anni per esigenze di sostituzione della manodopera esistente (*replacement demand*), il fabbisogno totale supererà in media il milione di posti di lavoro all'anno nel prossimo decennio. Il combinato disposto di elevata domanda di lavoro per sostituzione e calo dei nuovi ingressi nella popolazione in età da lavoro è un fattore cruciale per il fenomeno di *skill shortage* che stiamo già sperimentando.

Nonostante il declino demografico emergente, le più recenti statistiche posizionano l'Italia all'ultimo posto in assoluto tra i 27 paesi dell'Unione sia per partecipazione al lavoro sia per tasso di occupazione della popolazione adulta, con differenze di quasi dieci punti rispetto alle medie europee per entrambi gli indicatori. Valori particolarmente bassi si rilevano come sappiamo nel caso della componente femminile e della popolazione con bassi livelli di istruzione. In particolare, in Italia si concentra circa un quarto della popolazione adulta con bassi livelli di istruzione dell'intera Unione europea. Il 37% degli adulti tra i 25 e i 64 anni non è in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore, o una qualifica, o un diploma di istruzione professionale, rispetto a una media europea del 20%. Guardando al di là del titolo di studio, ovvero alle effettive competenze, digitali ma anche di base,

⁷ L'ultimo dato ISTAT indica per il 2022 un saldo migratorio netto con l'estero in ripresa pari a circa 229mila unità (ISTAT, "Indicatori demografici", 2023) e una media degli ultimi cinque anni di 176mila unità.

⁸ Su alcuni di questi temi, si veda il volume 2-2021 della *Rivista di Politica Economica*, dal titolo "La deriva demografica. Popolazione, economia, società", a cura di Stefano Manzocchi e Maria Rita Testa.

⁹ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast>.

che tendono a perdersi col passare degli anni soprattutto se si svolgessero professioni poco qualificate, il fabbisogno di formazione per colmare gli *skill gap* riguarderebbe in varia misura almeno la metà dell'intera popolazione adulta¹⁰.

Che si tratti di una questione di qualità del lavoro e non solo di quantità lo si può desumere da un semplice esercizio di scomposizione della crescita italiana nelle tre principali componenti legate alla demografia, al grado di utilizzo della forza lavoro potenziale, e alla produttività del lavoro. A fine 2022, il PIL pro-capite italiano in termini reali risultava 4,1 punti percentuali al di sotto del picco raggiunto nel 2007. A questo risultato hanno concorso negativamente il declino sia della popolazione in età lavorativa, sia della produttività del lavoro, mentre il tasso di occupazione è cresciuto sia pure in misura contenuta¹¹. In un'ottica comparativa europea, tuttavia, la performance peggiore dell'Italia si registra proprio in termini di produttività del lavoro con un differenziale di quasi 13 punti percentuali (-2,3 in Italia rispetto al +10,4 in media UE). È questo forse il sintomo più evidente di quella *trappola della produttività*, in cui la scarsa offerta di competenze dei lavoratori e la debole domanda di competenze delle imprese si combinano con bassi investimenti in tecnologie ad alta intensità di capitale umano, determinando una bassa produttività complessiva del sistema produttivo.

I forti divari territoriali che caratterizzano, infine, il mercato del lavoro italiano non possono che aggravare la situazione riducendo l'efficienza del processo allocativo della forza lavoro. Questo trova resistenze non solo negli elevati salari di riserva legati al costo della vita nelle aree più avanzate del Paese, ma anche nella riconosciuta debolezza dei sistemi di informazione, orientamento e accompagnamento al lavoro disponibili per la popolazione in cerca di occupazione. Il fenomeno del *mismatch* va naturalmente oltre la dimensione geografica per interessare le inefficienze allocative a livello settoriale e professionale, per le quali informazione e flessibilità del mercato del lavoro giocano un ruolo determinante.

È importante ricordare, tuttavia, come una parte crescente di *skill mismatch* avvenga in realtà all'interno delle stesse organizzazioni laddove le risorse umane disponibili non trovino la giusta allocazione o non vengano adeguatamente valorizzate. Si parla ad esempio di *mismatch* orizzontale (*horizontal mismatch*) quando i lavoratori, tipicamente laureati, sono impiegati in un'occupazione non correlata al

¹⁰ Cedefop, *Empowering Adults through Upskilling and Reskilling Pathways*, vol. 1, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2020.

¹¹ Il tasso di crescita del PIL pro-capite reale nel periodo 2007-2022 (-4,1%) può essere scomposto nelle tre componenti legate alla variazione nel tasso di dipendenza demografica (-3,5%), tasso di occupazione (+1,7%) e produttività totale del lavoro (-2,3%). Nella media UE-27, queste tre componenti della crescita (+13%) sono rispettivamente del -5%, +8% e +10%.

loro principale campo di studi. O, più in generale, di sottoutilizzo delle competenze (*overskilling*) quando la professionalità e le conoscenze possedute dai lavoratori sono superiori alle competenze effettivamente richieste per lo svolgimento delle proprie mansioni. Secondo l'ultima indagine su competenze e lavoro condotta dal Cedefop su un ampio campione di lavoratori dipendenti europei, in Italia circa il 70% dei lavoratori presenta un certo grado di *overskilling* rispetto al dato, comunque elevato, del 50% in media UE-27¹².

L'analisi dei risultati di un'indagine Cedefop-Eurofund, condotta nel 2019 su un campione di imprese europee e di recente pubblicazione¹³, conferma chiaramente come approcci manageriali centrati sulla valorizzazione delle risorse umane ottengano mediamente i migliori risultati anche in termini di performance aziendale, innovazione e redditività. Secondo il modello AMO (*ability, motivation, opportunity*)¹⁴, che trova per la prima volta conferma empirica in un'indagine su larga scala, è importante a tale scopo una cultura aziendale che non solo favorisca l'acquisizione di nuove competenze, ma sia anche capace di offrire opportunità e motivazione per un loro effettivo utilizzo attraverso maggiore autonomia organizzativa e incentivi adeguati. In questa prospettiva, maggiori competenze manageriali e di gestione delle risorse umane sono necessarie anche all'interno delle imprese. Innovazione e investimenti in tecnologie avanzate richiedono sia l'acquisizione di nuove competenze sia l'adozione di pratiche di lavoro capaci di valorizzare le capacità e le conoscenze disponibili all'interno delle organizzazioni.

La complessità del quadro brevemente presentato aiuta a comprendere come l'allarme sul tema del lavoro possa trovare risposte solo guardando alla formazione delle competenze come grande questione strutturale per il nostro Paese. È evidente come economie dinamiche, esposte ai mercati internazionali, attraversate dalle grandi trasformazioni tecnologiche e digitali, nonché avviate verso una profonda transizione energetica e ambientale, richiedano continua innovazione e capacità di adattamento che solo adeguate competenze di base, professionali, e imprenditoriali sono in grado di offrire. Affrontare i problemi di *skill shortage*, *skill gap* e *skill mismatch* richiede pertanto un approccio organico che porti alla costruzione di un vero e proprio

¹² Cedefop, *European Skills and Jobs Survey*, www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-jobs-survey.

¹³ Cedefop e Eurofound, *Fostering Skills Use for Sustained Business Performance: Evidence from the European Company Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2023.

¹⁴ Kellner A., Cafferkey K., Townsend K., "Ability, Motivation and Opportunity: A Formula for Employee Performance?", in *Theories of Human Resources and Employment Relations*, Cheltenham, Elgar Publishing, 2020; Appelbaum E., Bailey T., Berg P., Kalleberg A.L., "Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off", Ithaca, NY, Cornell University Press, 2000.

sistema di formazione continua e apprendimento permanente anche nel nostro Paese.

Per avere un'idea complessiva circa lo stato del sistema di formazione italiano, è possibile fare riferimento all'*European Skills Index* (ESI), l'indicatore composito del Cedefop che misura le prestazioni dei sistemi di formazione delle competenze nei paesi dell'UE¹⁵. Un set di indicatori organizzati in tre gruppi al fine di valutare la capacità di ciascun paese non solo di produrre competenze (*skill development*), ma anche di utilizzarle (*skill activation*) e poi di allocarle bene (*skill matching*). Nell'ultimo aggiornamento l'Italia presenta il valore più basso in assoluto tra i 27 paesi europei. Un valore dell'indice totale di 15 punti per l'Italia rispetto ai 63 punti nella media dei 27 paesi membri e una distanza dai paesi che presentano le migliori performance di oltre 50 punti. Oltre alla bassa partecipazione al lavoro, contribuiscono a questo risultato i dati estremi in negativo in termini di abbandono scolastico, prospettive occupazionali dei neo-diplomati e neo-laureati, livelli di istruzione formale, e partecipazione alla formazione degli adulti.

Quest'ultimo aspetto, ovvero la scarsa partecipazione ad attività formative, è forse la variabile cui assegnare il peso maggiore nell'equazione che determina la mancanza di competenze. È possibile agire sulla demografia intervenendo sulla natalità nel lungo periodo, e nell'immediato imparare a governare meglio i fenomeni migratori attraverso flussi funzionali alle esigenze produttive e bilanciati rispetto alla possibilità di integrazione nel nostro modello sociale. È possibile rafforzare le politiche in grado di accrescere la partecipazione al lavoro, soprattutto femminile, attraverso migliori servizi e misure di orientamento e accompagnamento al lavoro. Tuttavia, lo sforzo decisivo da compiere è quello di sviluppare una strategia e interventi strutturali che, in maniera stabile e condivisa, assicurino il potenziamento delle nostre politiche di formazione e apprendimento delle competenze.

L'Italia fa registrare in Europa la minore spesa pubblica per istruzione e formazione professionale, calcolata sia in rapporto al PIL sia come quota della spesa pubblica totale. Ridefinire le priorità di spesa per la costruzione nel nostro Paese di un vero e proprio sistema di apprendimento e sviluppo delle competenze per il lavoro è inderogabile. Un sistema che, come tale, sia in grado di rivolgersi non solo alla popolazione occupata o in cerca di occupazione, ma all'intera popolazione adulta, compresi coloro che attualmente non partecipano al mercato del lavoro, o ancora a quella parte di giovani – la percentuale più alta tra i paesi UE – che pur non impegnati in attività lavorative o di

¹⁵ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index>.

istruzione formale, non accedono ad alcuna forma di apprendimento per il lavoro.

In questa prospettiva, il punto di partenza non è necessariamente la disponibilità di nuove risorse finanziarie, ma la migliore comprensione dei fenomeni in atto per definire le corrette e possibili soluzioni. Ed è questo il contributo offerto da questo volume della Rivista di Politica Economica.

In primo luogo, una migliore comprensione delle competenze richieste dal mondo del lavoro, attuale e futuro, con lo sguardo alle grandi trasformazioni tecnologiche e digitali, così come agli obiettivi di sostenibilità energetica e ambientale.

Emilio Colombo e Francesco Trentini mostrano come l'utilizzo di approcci innovativi e l'analisi di nuovi fonti informative offerte da *big data* possano consentire di cogliere alcune tendenze profonde che caratterizzano la domanda di competenze professionali, e contribuire a spiegare le attuali difficoltà che si riscontrano sul mercato del lavoro. Attraverso l'analisi dei dati sugli annunci di lavoro raccolti dalla piattaforma WIH di Cedefop-Eurostat, gli autori analizzano l'evoluzione della domanda di competenze in Italia e di altri grandi paesi europei misurando il grado di similarità osservabile tra le competenze richieste dai datori di lavoro nel 2021 rispetto al 2019. Oltre alle forti specificità nazionali e a una tendenza generalizzata verso una maggiore diversificazione delle competenze nell'ambito delle diverse professioni, nel caso italiano il cambiamento interessa soprattutto le *hard skill* digitali nelle professioni a più bassa qualifica, indicando una tendenza verso una forte innovazione in questi ambiti professionali. Sia pure in misura più contenuta, si tratta di un fenomeno che coinvolge anche le professioni ad alta specializzazione e gli artigiani e operai specializzati, evidenziando come la digitalizzazione stia modificando in modo rilevante le competenze richieste per molti dei profili professionali italiani.

Serenella Caravella, Rosario Cerra, Francesco Crespi, Dario Guarascio e Mirko Menghini analizzano la diffusione delle competenze digitali in Europa attraverso lo sviluppo di un indicatore innovativo che ne misura in modo granulare l'intensità, distinguendo per paese, regione e tipologia di occupato. L'analisi empirica proposta dagli autori mostra come la diffusione delle competenze digitali, e più in generale i processi di digitalizzazione, non procedano in maniera uniforme ma siano caratterizzati da fenomeni di polarizzazione. Una crescente polarizzazione si riscontra sia tra i diversi paesi europei considerati nell'analisi, sia a livello territoriale all'interno dei singoli contesti nazionali con una tendenza all'ampliamento della distanza tra centro e periferia. Una tendenza che non assume una dimensione esclusivamente geografica ma interessa anche le diverse componenti della società, suggerendo come i divari territoriali tendano a riflettersi sul piano sociale, generazionale e di genere.

Il contributo offerto da Valeria Costantini, Giovanni Marin, Joanna Napierala e Elena Paglialonga guarda alle implicazioni che una maggiore sostenibilità ambientale, energetica e climatica è destinata ad avere sull'evoluzione della domanda di lavoro e i fabbisogni di competenze professionali nel nostro Paese. Analogamente al caso della trasformazione digitale, la transizione ecologica tende a esercitare effetti diffusi sulla domanda di competenze delle imprese italiane ma con forti differenziazioni tra settori, professioni e aree dell'economia. Ne discende l'importanza per le politiche pubbliche di mettere in campo un'adeguata capacità di anticipazione dei possibili impatti della transizione ecologica sul mercato del lavoro italiano, al duplice scopo di identificare le competenze professionali richieste per valorizzare le nuove opportunità di investimento e mitigare gli inevitabili *trade-off*. In questa prospettiva, gli autori mostrano come la combinazione di modelli di previsione macroeconomica e approcci di tipo *top-down*, mediante l'utilizzo di *smart statistics* basate sull'uso di *big data*, siano in grado di coniugare l'affidabilità degli approcci tradizionali con la granularità e tempestività delle informazioni che le nuove fonti sono in grado di offrire.

Nel loro insieme, queste analisi offrono indicazioni importanti sul tipo di competenze di cui abbiamo maggiore bisogno e sulla direzione delle trasformazioni in corso. Tuttavia, "produrre" più competenze nel senso di avere un numero maggiore di diplomati o laureati o accrescere la partecipazione ad attività formative degli adulti, è necessario ma non sufficiente.

I contributi offerti nella seconda parte di questo volume offrono alcune riflessioni e possibili proposte per orientare il nostro Paese verso la costruzione di un sistema ed istituzioni di formazione più efficaci, inclusive, e in grado di offrire soluzioni strutturali.

Rossella Cappetta e Maurizio Del Conte affrontano il tema della costruzione di un sistema diffuso e inclusivo di formazione delle competenze al lavoro in tutta la sua complessità. A partire da un'analisi della necessità e dei modelli di riferimento dei sistemi di formazione diffusa, gli autori identificano chiaramente le principali criticità da affrontare guardando sia all'istruzione tecnica superiore sia, attraverso un'analisi innovativa, alle scuole di impresa. Su questa base, vengono quindi identificati quattro pilastri fondamentali su cui sviluppare una formazione diffusa al lavoro in Italia come sistema di convergenza, ad ampia scala, dinamico, modulare e multidimensionale, e infine monitorato e certificato. Il quadro dei possibili strumenti e linee di intervento disponibili e delle condizioni per una loro efficace attuazione offrono delle linee guida di immediata percorribilità alle politiche pubbliche del nostro Paese.

Alfonso Balsamo riflette sul contributo che le imprese italiane possono offrire al tema delle competenze rafforzando il proprio coinvol-

gimento come componente del sistema di istruzione e formazione professionale. Un rafforzamento del legame tra lavoro e formazione può giocare un ruolo essenziale nel ridurre i fenomeni di abbandono scolastico, favorire una migliore transizione istruzione-lavoro e, al tempo stesso, migliorare la corrispondenza tra le competenze acquisite nei processi di apprendimento e i bisogni del mondo del lavoro. Accanto alla partecipazione delle imprese agli strumenti strutturati di apprendimento e ingresso sul lavoro, come stage, tirocinio e apprendistato, non meno importanti sono le iniziative di collaborazione sistematica tra scuola e impresa, di informazione e promozione della cultura di impresa, l'offerta di opportunità di *mentoring* e *coaching*, la didattica partecipata e la formazione degli insegnanti. In particolare, le imprese possono svolgere un ruolo cruciale nell'orientamento scolastico, come mostrato dai casi di studio illustrati dagli autori. Il riferimento al caso degli ITS Academy, come modello virtuoso di collaborazione pubblico-privata, offre il punto di vista delle imprese su questa nuova e promettente esperienza che si va rafforzando nel nostro Paese, ricollegandosi al contributo successivo sul tema offerto in questo stesso volume della Rivista.

Attraverso l'ampio patrimonio di informazioni, indagini e analisi sviluppato in questi anni dall'Indire, Cristina Grieco e Antonella Zuccaro presentano un quadro accurato dell'esperienza degli Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy) e soprattutto del potenziale innovativo che uno stretto legame fra formazione, imprese e territorio di riferimento è in grado di offrire alla formazione delle competenze necessarie al sistema produttivo italiano. Le autrici restituiscono con efficacia lo stato di sviluppo e i fattori determinanti del riconosciuto successo del sistema ITS: dalla dinamicità dei piani didattici, al ruolo delle imprese nei percorsi formativi, dall'agilità organizzativa, alla flessibilità didattica, all'utilizzo delle nuove tecnologie abilitanti. Una lettura interpretativa del modello formativo adottato dal sistema degli ITS, che può costituire un punto di riferimento non solo nella prospettiva dell'evoluzione futura degli stessi ITS, ma anche, più in generale, dei percorsi terziari di specializzazione tecnica e professionalizzante nel nostro Paese.

Manuela Samek Lodovici e Renata Semenza esplorano infine il terreno ad oggi ancora poco mappato della formazione delle competenze in una prospettiva di genere. Si tratta di un tema cruciale quando si considera il forte divario di genere che interessa molte professioni in cui si registrano forti difficoltà di reperimento del personale, alla luce della bassa partecipazione al lavoro della componente femminile e delle prospettive demografiche del nostro Paese. Le persistenti differenze di genere nei percorsi di acquisizione delle competenze e negli sbocchi lavorativi vengono analizzate dalle autrici evidenziando il paradosso fra la superiorità delle credenziali educative femminili e la collocazione lavorativa spesso penalizzata in termini sia contrattuali

sia retributivi. Un paradosso che trova spiegazione nel permanere di stereotipi culturali e aspettative sociali che si riflettono nelle propensioni disciplinari e nell'indirizzo di studio prescelto. Un'indicazione chiara per le politiche pubbliche verso un investimento sociale di tipo culturale oltre che economico, che favorisca una più efficace partecipazione femminile ai percorsi di istruzione e formazione in grado di offrire un contributo decisivo alla soluzione degli squilibri che interessano il mercato del lavoro italiano.

Rivista di Politica Economica

La Rivista di Politica Economica è stata fondata nel 1911 come “Rivista delle società commerciali” ed ha assunto la sua attuale denominazione nel 1921. È una delle più antiche pubblicazioni economiche italiane ed ha sempre accolto analisi e ricerche di studiosi appartenenti a diverse scuole di pensiero. Nel 2019 la Rivista viene rilanciata, con periodicità semestrale, in un nuovo formato e con una nuova finalità: intende infatti svolgere una funzione diversa da quella delle numerose riviste accademiche a cui accedono molti ricercatori italiani, scritte prevalentemente in inglese, tornando alla sua funzione originaria che è quella di discutere di questioni di politica economica, sempre con rigore scientifico. Gli scritti sono infatti in italiano, più brevi di un paper accademico, e usano un linguaggio comprensibile anche ai non addetti ai lavori. Ogni numero è una monografia su un tema scelto grazie ad un continuo confronto fra l'editore e l'*Advisory Board*. La Rivista è accessibile online sul sito di Confindustria.

Redazione Rivista di Politica Economica

Viale Pasteur, 6 - 00144 Roma (Italia)

e-mail: rpe@confindustria.it

<https://www.confindustria.it/home/centro-studi/rivista-di-politica-economica>

Direttore responsabile

Silvia Tartamella

Coordinamento editoriale ed editing

Gianluca Gallo

Paola Centi

Adriana Leo

La responsabilità degli articoli e delle opinioni espresse è da attribuire esclusivamente agli Autori. I diritti relativi agli scritti contenuti nella Rivista di Politica Economica sono riservati e protetti a norma di legge. È vietata la riproduzione in qualsiasi lingua degli scritti, dei contributi pubblicati sulla Rivista di Politica Economica, salvo autorizzazione scritta della Direzione del periodico e con l'obbligo di citare la fonte.

Edito da:



Confindustria Servizi S.p.A.

Viale Pasteur, 6 - 00144 Roma