



## NOTA INFORMATIVA

# Hai quello che serve? Lo skill mismatch in Europa

La sfida per l'Europa è non soltanto migliorare i livelli delle competenze, ma far combaciare competenze e occupazione

La vita lavorativa sta diventando molto più complessa. La rivoluzione nel campo dell'informazione sta causando la progressiva eliminazione di molti tipi di lavori che sembravano essere un elemento permanente della nostra società, mentre i lavori che crea richiedono una base di competenze sempre più ampia. Ne consegue che è sempre più difficile trovare la persona giusta per il posto giusto. I mutamenti economici e tecnologici che determinano la necessità di disporre di persone altamente qualificate rendono ancora più evidente il problema della discrepanza tra domanda e offerta di competenze <sup>(1)</sup>.

Non si tratta soltanto di avere un numero sufficiente di persone qualificate nell'economia nel suo complesso, sebbene questa sia una condizione importante. La maggior parte dei nuovi posti di lavoro che l'economia europea dovrebbe creare nel prossimo decennio richiederà qualifiche di alto livello <sup>(2)</sup>. La buona notizia è che i livelli delle qualifiche stanno crescendo, in particolare tra i giovani e le donne.

Si calcola che, nel 2020, saranno necessarie qualifiche di livello terziario per il 31,5% di tutte le occupazioni e che, ad averle, sarà circa il 34% della forza lavoro. Circa il 50% delle occupazioni richiederà qualifiche di medio livello delle quali sarà in possesso circa il 48% della forza lavoro. Circa il 18% della forza lavoro risulterà scarsamente qualificata o senza alcuna qualifica e, in quanto tale, potrà soddisfare le esigenze del 18,5% delle occupazioni. Tenuto conto di queste tendenze, sembra che, pur non essendo perfettamente allineata, l'Europa non si trovi poi in una posizione così sfavorevole.

Tuttavia, come accade nella maggior parte dei casi, il vero problema è più profondo. Il giusto equilibrio tra domanda e offerta implica che le persone siano adatte al loro lavoro. Sebbene i livelli delle competenze pronosticati potranno essere ampiamente in linea, nel 2020 il mercato del lavoro europeo potrebbe avere un'eccedenza di alcune competenze e una carenza di altre. Le persone potrebbero avere qualifiche accademiche, mentre i datori di lavoro potrebbero

richiedere quelle professionali. La sfida per l'Europa è non soltanto migliorare le competenze, ma far combaciare competenze e occupazioni disponibili.

La discrepanza tra domanda e offerta di competenze contribuisce a creare disoccupazione e può ridurre la produttività e la competitività di un'economia. Può assumere forme di vario genere. È possibile riscontrare una discrepanza non solo in casi di carenza o di divario tra la domanda e l'offerta di competenze, ma anche in situazioni in cui le qualifiche, le conoscenze e le competenze di una persona risultano superiori ai requisiti necessari allo svolgimento del suo lavoro. La discrepanza "verticale", comunemente definito eccesso di istruzione, si verifica quando una persona viene impiegata in un lavoro che richiede un livello di istruzione inferiore. Si ha una discrepanza "orizzontale" quando il tipo, anziché il livello, di istruzione o di competenza è inadeguato rispetto all'occupazione. Le persone con titoli di studio specifici, ad esempio, di norma trovano occupazioni più adatte rispetto alle persone con titoli di studio più generici.

Si calcola che in Europa l'eccesso di istruzione sia in media pari a circa il 30%, mentre al contempo una parte sostanziale della forza lavoro ha uno scarso livello di istruzione. L'eccesso di istruzione non è di per sé un problema. In un senso culturale, si può affermare che è impossibile per chiunque essere troppo istruito. L'eccesso di istruzione dipende anche dal lavoro. Non significa che tutti abbiano un alto livello di istruzione o che una persona abbia un livello di istruzione sbagliato. Tuttavia, l'utilizzo insufficiente di capacità e competenze è un problema effettivo.

## Discrepanza tra domanda e offerta di competenze: carenza, divario o obsolescenza?

È importante chiarire il significato e le caratteristiche dei diversi tipi di inadeguatezza delle competenze (tabella 1) che possono determinare varie forme di discrepanza tra domanda e offerta di competenze. La discrepanza tra competenze e occupazioni è influenzata dalle differenti fasi del ciclo economico e dalle relazioni tra i vari tipi di discrepanza.

<sup>(1)</sup> Cedefop. *Skill supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*.

Cfr.: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf)

<sup>(2)</sup> Cedefop. *The skill matching challenge – analysing skill mismatch and policy implications*.

Cfr.: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15275.aspx>

**Tabella 1. Tipi di discrepanza tra domanda e offerta di competenze**

|   |   |
|---|---|
| Eccesso di istruzione                   | Il numero di anni di istruzione è superiore a quello richiesto dal lavoro attuale.  |
| Istruzione insufficiente                | Il numero di anni di istruzione è inferiore a quello richiesto dal lavoro attuale.  |
| Sovraqualificazione                     | La qualificazione è superiore a quella richiesta dal lavoro attuale.  |
| Sottoqualificazione                     | La qualificazione è inferiore a quella richiesta dal lavoro attuale.  |
| Eccesso di formazione                   | Impossibilità di fare pieno uso delle proprie competenze e capacità nel lavoro attuale.   |
| Carenza di formazione                   | Mancanza delle competenze e delle capacità necessarie per svolgere il lavoro attuale in maniera accettabile.  |
| Carenza di competenze                   | La domanda di un particolare tipo di competenza è superiore all'offerta di persone in possesso di tale competenza.  |
| Eccesso di competenze                   | L'offerta di persone con una particolare competenza è superiore alla domanda.   |
| Divario di competenze                   | Il livello delle competenze della persona impiegata è inferiore a quello richiesto per svolgere il lavoro in maniera adeguata o il tipo di competenza non corrisponde a quello richiesto dal lavoro.  |
| Obsolescenza economica delle competenze | Competenze impiegate in precedenza in un lavoro non sono più richieste o sono meno importanti.  |
| Obsolescenza fisica (tecnica)           | Le competenze e le capacità fisiche o mentali si deteriorano a causa di atrofia o usura.  |
| Discrepanza verticale                   | Il livello di istruzione o di competenza è inferiore o superiore al livello di istruzione o di competenza richiesto.  |
| Discrepanza orizzontale                 | Il livello di istruzione o di competenza corrisponde a quello richiesto dal lavoro, ma il tipo di istruzione o competenza è inadeguato per il lavoro attuale.   |
| Esclusione/arretramento                 | Lavoratori con qualifiche migliori vengono assunti per occupazioni che potrebbero essere svolti anche da lavoratori meno qualificati, che pertanto sono esclusi dalle possibilità di impiego tradizionali per il loro livello di competenza. L'arretramento si riferisce a un processo dall'alto verso il basso in cui i lavoratori meno qualificati sono costretti a passare a mansioni di livello ancor più basso. In casi estremi, alcuni lavoratori di livello inferiore possono diventare disoccupati. |

In periodi di prosperità economica, gli squilibri dipendono da carenze di competenze, vale a dire non è disponibile un numero sufficiente di persone con un tipo specifico di competenze per soddisfare la domanda. Ad esempio, durante il periodo di forte crescita delle società basate su Internet alla fine degli anni '90 e agli inizi del 2000, le aziende avevano difficoltà ad assumere gli esperti di tecnologia dell'informazione di cui avevano bisogno.

Le carenze di competenze possono verificarsi anche se i lavoratori sono scarsamente istruiti e/o scarsamente qualificati, tuttavia possono essere affrontate fornendo una formazione che consenta ai lavoratori in tali condizioni di svolgere tutte le mansioni di un lavoro di livello superiore. Il motivo è che le carenze di competenze sono dovute a una mancanza di persone con le competenze e l'esperienza necessarie, anziché a una mancanza di anni di istruzione.

Se le carenze di competenze si verificano quando i lavoratori hanno un livello di istruzione o di competenza superiore, è un chiaro segnale che l'offerta di istruzione e formazione non è allineata alla domanda del mercato del lavoro. Se ne deduce che un riequilibrio dell'offerta di istruzione e formazione nel periodo successivo a quello dell'obbligo sco-

lastico sarebbe un vantaggio per lavoratori e aziende. A livello di aziende, il problema si manifesta come un eccesso di istruzione e competenze per alcune occupazioni, ma come carenza delle persone adatte per altre.

In periodi di difficoltà economica, le persone altamente qualificate hanno maggiori probabilità di ottenere lavori di livello inferiore. Sebbene per le imprese possa essere vantaggioso impiegare una persona in un lavoro per il quale il suo livello di istruzione sia più elevato di quello necessario, è dimostrato che le singole persone si sentono intrappolate e insoddisfatte in lavori di livello inferiore. Non solo le loro competenze non vengono utilizzate in maniera adeguata, ma le persone più qualificate costringono le persone meno qualificate a uscire dal mercato del lavoro occupandone il posto. Questa situazione può continuare anche dopo l'inizio della ripresa economica. Da uno studio britannico risulta che la percentuale di laureati eccessivamente qualificati per il loro lavoro diminuisce solo molto lentamente, dal 31% dopo il conseguimento della laurea al 24% dopo un periodo compreso tra due e quattro anni.

I divari di competenze riguardano i dipendenti attuali di un'impresa e sono specificamente legati alle richieste del-

l'impresa. I divari di competenze possono verificarsi a seguito di cambiamenti tecnologici, ad esempio, la crescente domanda di competenze "ecologiche" in campo ambientale o a seguito di modifiche delle norme o delle procedure introdotte dalla legge. A causa di tali cambiamenti, i lavoratori con un eccesso di istruzione e di competenze potrebbero addirittura trovarsi nella situazione di non disporre della combinazione di competenze richiesta dall'impresa. È più probabile tuttavia che i divari di competenze si manifestino quando i lavoratori non dispongono delle competenze di base. I lavoratori con eccessive qualifiche potrebbero essere privi delle competenze di base più dei lavoratori con un eccesso di istruzione con un titolo di studio elevato. Per affrontare i divari di competenze, la formazione deve fornire a un lavoratore tutti gli strumenti necessari per svolgere il lavoro in questione.

Tenuto conto dell'invecchiamento della popolazione europea, "l'obsolescenza delle competenze" potrebbe diventare più rilevante. L'obsolescenza delle competenze è un processo anziché uno stato. Si verifica quando le competenze si svalutano a seguito di invecchiamento o mancato uso sul lavoro o non sono più necessarie a causa dei cambiamenti tecnologici. Non sorprende che dagli elementi disponibili risulti che l'obsolescenza delle competenze è più evidente nei settori ad alta tecnologica rispetto a quelli a bassa tecnologia e più elevata per i lavoratori più istruiti. Da un sondaggio olandese è emerso che il 30% delle competenze del campione analizzato era diventato obsoleto con una durata dimezzata per le competenze in un arco di tempo pari a 10-15 anni.

## Su chi ha un impatto la discrepanza tra domanda e offerta di competenze?

È dimostrato che persone diverse sono esposte a tipi diversi di discrepanze di domanda e offerta di competenze. Con tutta probabilità, i lavoratori più anziani sono maggiormente colpiti dall'obsolescenza delle competenze fisiche (tecniche) in quanto l'età può comportare il deterioramento delle competenze e delle capacità fisiche o mentali. I lavoratori giovani, in quanto persone che si immettono per la prima volta nel mercato del lavoro, possono essere particolarmente esposti a vari tipi di discrepanze di competenze, soprattutto se si tiene conto che un eccesso di istruzione è legato a una mancanza di esperienza di lavoro. Uno studio olandese del 2002 ha posto in evidenza che l'eccesso di istruzione diminuiva dal 41,7% per la fascia di età 15-19 anni al 27% per la fascia di età 30-44 e al 18% per la fascia di età 49-64. Altri studi riportano risultati simili. Da alcuni studi condotti sulla discrepanza tra domanda e offerta di competenze tra le minoranze etniche in Gran Bretagna, emerge che l'eccesso di istruzione è maggiore per i non bianchi che per i bianchi.

Non è chiaro, tuttavia, se l'appartenenza ad un determinato sesso possa avere un'incidenza al riguardo. Un argomento è che i tassi di ricambio più elevati per le donne rispetto agli uomini possono indurre i datori di lavoro a richiedere maggiori capacità alle donne rispetto agli uomini

quando effettuano assunzioni per particolari lavori. Eppure, nel complesso, non è chiaramente dimostrato che la mancata corrispondenza tra domanda e offerta di competenze sia un problema più grave per le donne che per gli uomini. Si distinguono per la loro assenza gli studi sull'argomento in relazione alle persone disabili.

## Affrontare il problema

La discrepanza tra domanda e offerta di competenze ha molte cause. Informazioni incomplete nel mercato del lavoro, differenze tra persone e costi delle transazioni possono rendere le persone inadeguate rispetto alla loro occupazione. Al problema contribuiscono, inoltre, un livello insufficiente di investimenti nella formazione e sistemi di istruzione e formazione che non rispondono in maniera adeguata alle esigenze del mercato.

Una delle priorità per i responsabili politici dovrebbe essere quella di provvedere ad un maggiore flusso delle informazioni nel mercato lavorativo e ad un accrescimento dell'efficienza dei servizi di collocamento.

La questione degli scarsi investimenti nel campo della formazione e dei sistemi inadeguati è tuttavia più difficile. Decidere in quali competenze investire è tutt'altro che semplice. È necessario concentrarsi su competenze generiche per essere preparati per vari tipi di occupazione e per ridurre i possibili divari di competenze? Oppure è necessario concentrarsi su competenze specifiche che possano limitare le carenze di competenze e facilitare l'accesso ad un lavoro adeguato, ma possono rendere vulnerabili ai cambiamenti economici e tecnologici? È indispensabile un giusto equilibrio di entrambe le opzioni, anche se non è chiaro in cosa consista tale equilibrio e in quale modo vari per le persone e le imprese in periodi diversi.

Identificando le esigenze di competenze emergenti in anticipo e con maggiore precisione si potrebbe contribuire a trovare tale equilibrio. Le previsioni europee e nazionali sono un primo passo, tuttavia anche le imprese hanno bisogno di strumenti efficaci in termini di costi per prevedere le esigenze di competenze in modo più regolare e preciso, rilevando anche le differenze tra carenze di competenze e divari di competenze.

Si tratta di un aspetto particolarmente importante se si considera che, in base all'ultima indagine sulla formazione professionale continua <sup>(3)</sup>, nonostante la tendenza molto chiara verso lavori a più alta intensità di conoscenze e di competenze e l'invecchiamento della forza lavoro, il motivo più comune addotto dalle imprese per non offrire formazione è che non lo ritengono necessario. Nella maggior parte degli Stati membri questo motivo viene indicato più spesso della mancanza di tempo o dei costi. La domanda da porsi è come le imprese possano esserne sicure? Anche tra le imprese che offrono formazione, solo il 26% valuta le proprie future necessità di competenze.

<sup>(3)</sup> Cedefop: *Employer-provided vocational training in Europe*  
Cfr.: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15390.aspx>

## Colmare il divario di conoscenze sulla discrepanza tra domanda e offerta di competenze

Far combaciare competenze e occupazioni è particolarmente difficile in un mondo in cui per lavorare è sempre più necessaria una base di competenze più ampia, in quanto i compiti da svolgere sono più vari e cambiano più spesso. Ad esempio, un numero sempre minore di lavori non richiede una conoscenza della tecnologia dell'informazione e cresce la necessità di competenze "ecologiche" o almeno di una maggiore consapevolezza ambientale sul lavoro.

Per affrontare in modo efficace il problema, dobbiamo saperne di più al riguardo. Gli studi sulla discrepanza tra domanda e offerta di competenze in Europa pongono in evidenza che si tratta di un fenomeno diffuso, tuttavia i dati non sono molto omogenei.

La preoccupazione principale non è soltanto trovare il modo di misurare gli squilibri, ma anche sapere quali aspetti misurare. Ad esempio, è meglio misurare l'eccesso e la carenza di competenze anziché l'eccesso o la carenza di istruzione? Per definire politiche intese a migliorare la corrispondenza delle competenze e allineare in maniera più adeguata le competenze acquisite attraverso i sistemi di istruzione e formazione europei alle esigenze delle economie trainate dall'innovazione, è necessario disporre di dati migliori a livello europeo. Un modo di raccogliarli potrebbe essere quello di introdurre un nuovo modulo contenente domande sulle discrepanze nelle indagini europee su vasta scala esistenti, ad esempio una volta ogni tre anni.

Non è realistico presumere che i mercati possano essere esenti da squilibri temporanei. La durata delle carenze e dei divari di competenze dipende dal loro livello e complessità, tuttavia la discrepanza tra domanda e offerta di competenze, che richiede tempo per essere risolta o è permanente, implica perdite economiche e sociali. Nel breve termine, comunque, le conseguenze della crisi economica del periodo 2008-2009 potrebbero aggravare i problemi degli squilibri in quanto i cambiamenti strutturali accelerano i cambiamenti del contenuto dei lavori e delle competenze richieste.

### Ricerca Cedefop sulla discrepanza tra domanda e offerta di competenze

Questo problema rappresenta un'ardua sfida alla quale si cerca di far fronte in molti programmi politici e tramite iniziative come quella della Commissione europea riguardante nuove competenze per nuovi lavori. Il Cedefop ha *analizzato sistematicamente la questione nella sua relazione "The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications"* (la sfida dello skill matching – analisi della discrepanza tra domanda e offerta di competenze e delle sue implicazioni politiche, in inglese, op. cit.), che è la prima di una serie che crea un ponte tra i mondi della ricerca, della pratica e della politica. Il problema delle competenze colpisce in modo sproporzionato gruppi specifici nel mercato del lavoro. Sono in corso nuove ricerche empiriche sugli effetti tra i lavoratori anziani, i migranti e le minoranze etniche. Il Cedefop sta anche iniziando ad analizzare l'obsolescenza delle competenze, per accrescere le informazioni di base per le politiche relative alla formazione permanente, aumentando la conoscenza e la comprensione del modo in cui tendenze e sviluppi influiscono sull'obsolescenza di vari tipi di competenze.

**CEDEFOP**Centro europeo per lo Sviluppo  
della Formazione Professionale**Nota informativa – 9023 IT**

N° di cat.: TI-BB-10-012-IT-N

© Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, 2010

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

Le note informative sono redatte in tedesco, greco, inglese, spagnolo, francese e italiano. Per riceverle regolarmente e-mail a:  
[briefingnotes@cedefop.europa.eu](mailto:briefingnotes@cedefop.europa.eu)

Ulteriori note informative e pubblicazioni Cedefop sono disponibili all'indirizzo:

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

PO Box 22427, 551 02 Salonicco, GRECIA  
Europe 123, Salonicco, GRECIA  
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
E-mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

visit our portal [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)