

NOTA INFORMATIVA

Lo squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze: più di quanto l'occhio possa vedere

Le carenze di abilità e competenze non causano la disoccupazione: sprecano il talento della forza lavoro più capace

La crisi finanziaria ed economica ha portato a livelli allarmanti di disoccupazione e sottoccupazione in molti paesi dell'Unione europea (UE), eppure dai sondaggi risulta che più di un datore di lavoro su tre ha difficoltà a trovare personale da inserire nell'organico. Dall'ultimo sondaggio sulle aziende europee, risalente alla primavera del 2013, risulta che all'incirca il 40% delle aziende UE fatica a trovare candidati con le giuste competenze. Da un sondaggio Eurobarometro del 2010 risulta che per circa il 33% dei datori di lavoro la maggiore difficoltà di assunzione consiste nel non trovare candidati con le giuste competenze ⁽¹⁾. Anche dal sondaggio condotto da Manpower nel 2013 la maggiore difficoltà di collocamento emersa per oltre il 25% delle aziende dei 17 Stati membri, è quella di non trovare i candidati giusti per i posti pubblicizzati. Circa il 34% di questi datori di lavoro cita una carenza di competenze tecniche, mentre il 19% ritiene che ai candidati manchino le competenze legate più propriamente al posto di lavoro.

Molti datori di lavoro e responsabili delle politiche attribuiscono tali difficoltà ad una preparazione carente di giovani laureati e altri lavoratori. Sostengono che lo squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze, ormai endemico nelle economie europee, sarebbe responsabile degli alti tassi di disoccupazione. Eppure cresce l'evidenza di altri fattori che, oltre alla carenza di competenze, concorrono alla crescita della disoccupazione e, parimenti, alle difficoltà di assunzione per i posti vacanti.

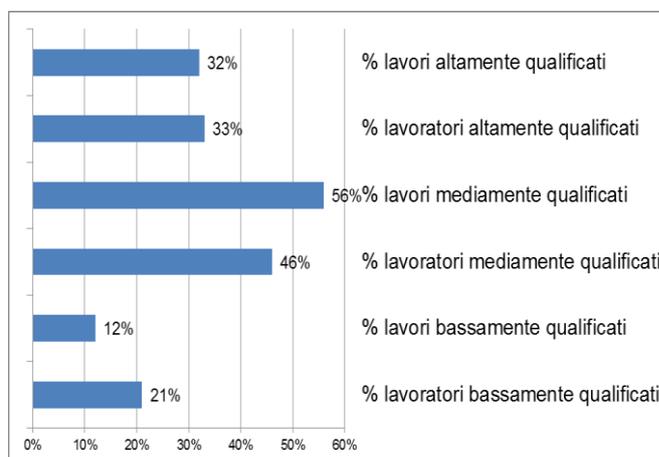
Lo squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze sul mercato del lavoro

I mercati del lavoro non sono perfetti ed è naturale che vi sia un inevitabile squilibrio tra l'offerta e la domanda di competenze in tutte le economie.

I trend generali sulla domanda e l'offerta di competenze indicano che nella UE il numero di lavoratori con basso titolo di formazione supera il numero di lavori offerti a quel livello (Figura 1). Il numero di lavori che richiede una qualifica terziaria è in genere allineato all'offerta di lavoratori altamente qualificati sul mercato. Ma vi è un marcato squilibrio tra i lavori che richiedono un livello medio di qualificazione e i lavoratori qualificati a svolgerli. Spesso il mercato del lavoro si adatta a tali squilibri.

⁽¹⁾ Sondaggio Eurobarometro (2010). *Employer's perception of graduate employability*.

Figura 1: **Squilibri nel mercato del lavoro UE, dipendenti adulti (di età compresa tra i 25 e i 64 anni), 2011**



Fonte: Cedefop, basato sui dati individuali del sondaggio sulla forza lavoro UE

Ma lo squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze sul mercato del lavoro non riguarda solamente le carenze di competenze. Si misura anche considerando quanto il lavoro svolto sia consono alle rispettive qualifiche e competenze (riquadro 1). E i dati correnti indicano che l'attuale squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze non è dovuto ad una carenza di abilità acquisite. La debole domanda di lavoro incrementa la concorrenza per i posti di lavoro e incentiva i lavoratori inoccupati ad accettare lavori non consoni al loro livello di qualificazione. Nella UE, circa il 29% della forza lavoro altamente qualificata svolge mansioni che richiedono un livello medio-basso di qualifiche, risultando sovraqualificata.

Taluni degli squilibri tra domanda e offerta di qualifiche sono sicuramente dovuti alle preferenze personali e/o alle circostanze personali di chi lavora. Parte degli squilibri sono temporanei, niente più di una tappa nel percorso verso una nuova carriera. Ma se perdurano alti livelli di squilibrio, il costo economico e di benessere sociale è altissimo.

Chi è sovraqualificato è spesso non congruamente remunerato, esprime minore soddisfazione per il lavoro svolto e cambia più spesso il posto di lavoro rispetto a chi svolge una mansione consona alle qualifiche maturate. Oltre ad un terzo dei lavoratori sovraqualificati, ed in particolare coloro che

appartengono ad un gruppo più vulnerabile come quello dei migranti, delle donne e dei lavoratori più giovani, non mette a pieno uso le rispettive competenze. Essi sono spesso intrappolati in lavori che non permettono loro di sviluppare e sfruttare appieno le loro abilità. La sovraqualificazione può, inoltre, danneggiare le prospettive future di lavoro nel lungo termine.

Casella 1: Capire lo squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze

Il termine **squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze** è spesso utilizzato indistintamente per descrivere diverse forme di squilibri tra offerta e domanda sul mercato del lavoro.

I datori di lavoro che incontrano difficoltà a ricoprire i posti vacanti con il giusto talento, riscontrano **carenze di competenze** anche a fronte di remunerazioni a prezzo di mercato. Uno **squilibrio tra la domanda e l'offerta di qualifiche o competenze si manifesta, però**, anche laddove il lavoratore accetta di svolgere mansioni che sfruttano inadeguatamente le sue qualifiche accademiche e competenze.

Per capire meglio lo squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze, il Cedefop condurrà nel 2014 il primo sondaggio paneuropeo sulle competenze (eu-SKILL).

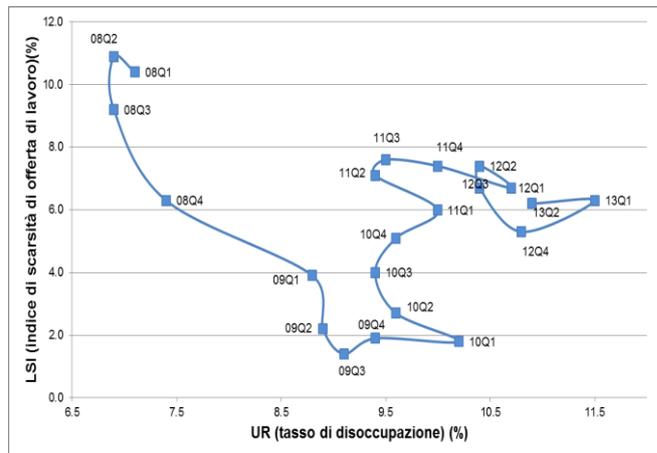
Circa 48 000 lavoratori adulti di tutti i 28 Stati membri parteciperanno al sondaggio al fine di quantificare quanto lo squilibrio tra la domanda e l'offerta di formazione e competenze sia da loro sentito e per esaminare in che modo detto squilibrio si ripercuota lungo l'arco delle rispettive carriere. Il sondaggio esaminerà i driver dello sviluppo e dello squilibrio delle competenze a fronte di lavori di diversa complessità. Considererà anche il ruolo della formazione professionale continua nel mitigare lo squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze.

La scarsità di offerta di lavoro e la crescente disoccupazione

Chi sostiene che le competenze della forza lavoro UE non rispondano ai requisiti del mercato del lavoro fa notare che i segnali di ripresa economica e il crescente numero di annunci di lavoro non hanno trovato riscontro in un calo degli alti livelli di disoccupazione.

Eppure dal 2008 non si è notato un collasso diffuso dei livelli di competenze tale da far rinvenire proprio nella carenza di competenze la causa della disoccupazione. Nella maggior parte dei paesi europei la scarsità di offerta di lavoro è ben al di sotto dei livelli antecedenti alla crisi. Sebbene la scarsità di offerta di lavoro si sia lentamente intensificata verso la fine del 2011 (vedi Figura 2), negli ultimi due anni essa si è riassetata sui livelli pre-crisi. Rispetto al 2008, le attività di assunzioni si sono ridotte marcatamente in tutti i settori. Secondo Eurostat, nel terzo trimestre del 2013 le offerte di lavoro nei 15 Stati membri sono scese del 15% rispetto al 2008.

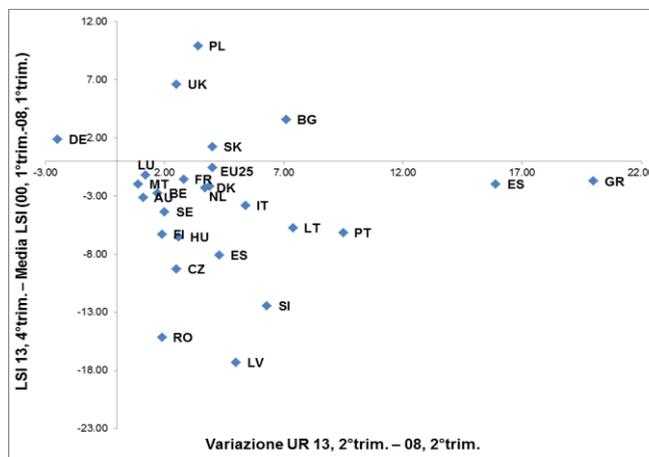
Figura 2: **La curva di Beveridge: la disoccupazione e i tassi dei posti di lavoro vacanti, EU-27, 2008Q1-2013Q2**



Fonte: Eurostat.

I dati sulla scarsità di offerta di lavoro in Europa offuscano le grandi differenze esistenti tra uno Stato membro e l'altro. Al termine del 2013, l'indice di scarsità di offerta di lavoro (Labour Shortage Indicator: LSI) superava la relativa media pre-crisi in soli cinque Stati membri (Bulgaria, Germania, Slovacchia, Polonia e Regno Unito) (Figura 3). Solo in Germania l'indice LSI è superiore e la disoccupazione inferiore ai livelli riscontrati all'apice della crisi.

Figura 3: **Variazioni dell'indice di scarsità di offerta di lavoro (LSI) e tassi di disoccupazione (UR), EU-25**

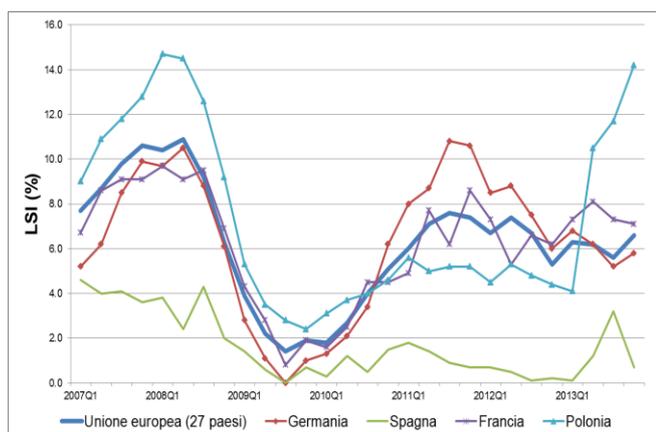


Fonte: Cedefop, basato su dati Eurostat.

Dal 2010 le differenze di scarsità dell'offerta di lavoro tra i diversi paesi UE si sono accentuate considerevolmente, facendo emergere un'Europa a due velocità in termini di ritorno sulla crescita dell'occupazione (Figura 4).

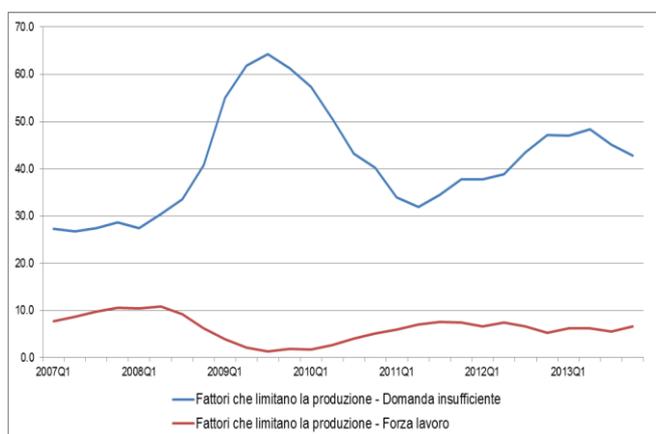
Oltre il 40% di imprese manifatturiere UE attribuisce i cali di produzione soprattutto ad una domanda insufficiente; solo il 6% lo attribuisce ad una scarsità dell'offerta di lavoro (Figura 5). Se ne deduce, quindi, che sono più che altro le aspettative di una bassa domanda piuttosto che la mancanza di competenze a ridurre le prospettive occupazionali.

Figura 4: Trend di scarsità dell'offerta di lavoro, UE e taluni Stati membri



Fonte: Database Euroind.

Figura 5: Trend sui colli di bottiglia nella produzione, UE-27, 2007-13



Fonte: Database Euroind.

Posti di lavoro vacanti, carenze di competenze e frizioni del mercato del lavoro

Alcuni datori di lavoro sostengono di non riuscire a trovare candidati adatti ai profili cercati, poiché anche chi è altamente qualificato non è in possesso di competenze adeguate. Gli stessi affermano che i sistemi di istruzione "formano i futuri diplomati o laureati con le competenze di un'industria ormai obsoleta". Molti datori di lavoro sono preoccupati da una quasi totale assenza di "soft-skill" dei loro candidati, tra le quali le abilità interpersonali, la capacità di comunicare con efficacia e la capacità di risolvere i problemi. Ciò va a sostegno della convinzione che i settori in crescita, quali la sanità, l'istruzione e gli altri servizi, necessitano di profili con competenze e abilità diverse rispetto a quelle in possesso di chi ha perso un lavoro in un settore ormai in declino, quali l'agricoltura e l'industria manifatturiera.

È fisiologico che alcune aziende, tra le quali i leader nei settori dell'innovazione e della qualità di prodotto, possano avere temporanee difficoltà di assunzione di particolari profili occupazionali, quali gli sviluppatori ICT. Parimenti può essere difficile rendere attrattivi determinati lavori ai potenziali candidati. Sono state rilevate difficoltà di assunzione di dottori, infermieri ed ostetrici, e per i lavori che richiedono una particolare

competenza professionale, in particolare l'ingegneria. Ma le difficoltà di assunzione soprattutto riflettono le frizioni sul mercato del lavoro, quali la bassa mobilità del lavoro, le variazioni stagionali nella domanda per i settori quali il turismo, la mancanza di informazioni e le rigidità salariali. Tutto questo va ad incidere sull'efficienza dell'incontro tra i candidati interessati e le aziende, ma non è direttamente correlato ad una carenza di competenze.

Le aziende possono incontrare difficoltà di assunzione se offrono retribuzioni basse e condizioni di lavoro poco appetibili. Solo il 6% degli intervistati dal sondaggio condotto da Manpower nel 2013 ha affermato di aver migliorato i premi per attrarre i candidati verso i posti più difficili da ricoprire. Solo il 5% ha aumentato i salari iniziali. Nel sondaggio Eurobarometro 2010 il 25% dei datori di lavoro ammette di non essere riuscito ad assicurarsi un candidato per un posto vacante perché incapace di offrire un salario iniziale competitivo. Un altro 11% di aziende ammette di aver difficoltà a dar sufficiente risonanza ai posti di lavoro vacanti indirizzati a laureati poiché dispone di risorse limitate. Sono soprattutto le aziende più piccole a risentire delle difficoltà di assunzione e di sviluppo dei talenti, le piccole e medie imprese che hanno meno risorse da dedicare alle attività di ricerca e sviluppo del personale. Considerate nell'insieme, le difficoltà di finanziamento e i vincoli di costo sono anch'essi un ostacolo alla copertura dei posti vacanti, al pari della carenza di lavoratori qualificati, soprattutto in Bulgaria, Grecia, Spagna, Croazia, Lettonia, Ungheria, Polonia, Portogallo, Romania e Slovacchia.

La mobilità, o piuttosto la sua assenza, può causare anch'essa difficoltà di collocamento. Alcune occupazioni, come quelle sanitarie, richiedono per natura un'alta mobilità. Talune persone particolarmente qualificate si spostano in zone o paesi più ricchi dove poter esercitare. Ma nell'insieme, la mobilità del mercato del lavoro europeo tende ad essere bassa, non tanto per via delle barriere linguistiche e la poca volontà di spostarsi, ma molto più per l'assenza di informazioni e di opportunità lavorative. Persistono peraltro mille difficoltà che si frappongono al riconoscimento delle qualifiche ottenute in altri paesi.

Parte della responsabilità può essere altresì ascritta a strategie di formazione e assunzione inefficienti, che rendono più difficile la copertura dei posti vacanti. Il sondaggio condotto da Manpower nel 2013 ha riscontrato che il 24% dei datori di lavoro si lamenta della carenza di esperienza e delle attitudini al lavoro dei candidati più giovani. E' tuttavia un dato di fatto che le aziende non forniscono al candidato una formazione sul posto di lavoro o programmi di formazione duali che ne migliorerebbero le capacità lavorative o lo doterebbero delle competenze necessarie all'espletamento delle mansioni assegnate. I dati Eurostat mostrano che nel 2010 solamente il 33% dei dipendenti UE sono stati formati o hanno fruito di corsi di formazione a carico dei datori di lavoro. E la maggior parte dei dipendenti erano già altamente qualificati.

La debole domanda di occupazione può portare anche all'elaborazione di criteri di collocamento oltremodo esigenti. A fronte del surplus di offerta di candidati altamente qualificati, i datori di lavoro preferiscono attendere il candidato perfetto piuttosto che offrire formazione, buone condizioni di lavoro e una remunerazione tale da attrarre il talento ⁽²⁾. Dal sondaggio di

⁽²⁾ Cappelli (2012). *Why good people can't get jobs: the skills gap and what companies can do about it*. Wharton.

Manpower del 2013 risulta che solamente il 7% dei datori di lavoro è pronto a ridefinire i criteri di qualificazione, anche se questo faciliterebbe il collocamento. Solo il 13% dei datori di lavoro segnala la sua disponibilità a considerare un pool più vario di candidati e sopperire, così, alle difficoltà di assunzione incontrate. I datori di lavoro trascurano generalmente i possibili candidati di altre regioni o paesi, nonché i giovani, le donne e i lavoratori anziani. Molti di coloro che rientrano in questo pool di talenti inutilizzati sono lavoratori qualificati. Circa il 40% dei disoccupati ha svolto, durante precedenti attività, lavori non manuali qualificati o altamente qualificati.

In alcuni paesi, tra i quali il Regno Unito, meno del 20% dei posti vacanti vengono attribuiti ad una carenza di competenze dei candidati. Solamente il 10% delle aziende ritiene che i neo-laureati appena assunti manchino delle necessarie competenze, sebbene in altri paesi, quali la Repubblica Ceca, l'Estonia, la Lituania e la Slovenia, le carenze di competenze siano più pronunciate.

Affrontare tutti i tipi di squilibri tra la domanda e l'offerta di competenze

Nonostante gli alti livelli di disoccupazione, le aziende continuano a segnalare difficoltà nel reperire le figure che cercano. Ma ad un esame più approfondito, l'argomentazione che ciò sia principalmente dovuto alla mancanza di personale qualificato non convince. La debole domanda del mercato del lavoro e l'alta disoccupazione sta rendendo più prominenti altri squilibri tra la domanda e l'offerta di competenze, segnatamente la sovraqualificazione.

Ciò non significa che gli sforzi tesi ad avvicinare l'istruzione, la formazione e il mercato del lavoro debbano cessare. Al contrario, dovrebbero essere ulteriormente potenziati e conquistare l'appoggio totale dei datori di lavoro, accompagnati dalla formulazione di politiche tese a incrementare gli apprendistati e gli stage di alta qualità. La pratica illustra come i giovani che partecipano a tali programmi riescano più di altri ad acquisire le competenze e le attitudini necessarie per trovare un'occupazione adatta. Del pari, ciò non significa nemmeno che le persone non debbano più imparare. I programmi per lo sviluppo continuo delle competenze sono importanti sia per gli occupati che per i disoccupati, e lo sono lungo tutto l'arco della vita attiva. E' opportuno che le aziende investano sul personale e offrano opportunità di apprendimento.

E' opportuno rafforzare la cooperazione tra governi, datori di lavoro e sindacati nella gestione dei sistemi di istruzione e di formazione, affinché i piani di studio possano essere rapidamente adattati alla mutevole domanda di competenze. Tale cooperazione dovrebbe sviluppare l'IIFP a tutti i livelli, incluso quello terziario e sopperire alle carenze di competenze con programmi di formazione di breve durata, ad esempio, nei settori più innovativi. Una migliore conoscenza del mercato del lavoro che aiuti a identificare gli squilibri tra la domanda e l'offerta di competenze e ad anticipare i bisogni futuri può anche migliorare la pertinenza di istruzione e formazione rispetto al mercato del lavoro. Va altresì a sostenere un orientamento di carriera di alto livello, che dia alle persone la maggiore visibilità possibile sulle opportunità di apprendimento e carriera.

E' infine necessario un esame più accurato delle problematiche riscontrate nell'allineamento delle competenze ai fabbisogni di competenze espresse dal mercato del lavoro. A tal

fine occorre incoraggiare le aziende a rivedere le pratiche correnti di collocamento, ad ampliare le strategie di formazione sul posto di lavoro e ad allargare il bacino di possibili candidati cui attingere per il proprio organico.

Si dice che nonostante l'alta disoccupazione, l'economia europea abbia tuttora due milioni di posti vacanti da coprire. Ma nel 2012, circa 25,3 milioni di persone nella UE erano disoccupate, di cui il 45% disoccupati di lunga durata. Altri 20,4 milioni erano sottoccupati che rischiano di convergere in una forza lavoro scoraggiata o marginale. Ciò significa che all'incirca il 20% della forza lavoro complessiva della UE, ovvero 46 milioni di persone, spesso in possesso di un titolo di istruzione secondaria generale o di una precedente esperienza in lavori qualificati, è attualmente sottoccupata o disoccupata. Al contempo, circa 23,4 milioni di giovani europei di età compresa tra i 18 e i 24 anni continuano ad investire in istruzione e formazione.

La preoccupazione che ne risulta è quindi che, a meno che non si inverta il trend di scarsità della domanda, la situazione attuale non farà che perpetuare e promuovere lo squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze e l'obsolescenza delle competenze dovuta a sovraqualificazione e disoccupazione, rendendo ancor più radicata la carenza di competenze.

Il World Economic Forum ha pubblicato una ricerca sugli squilibri tra la domanda e l'offerta di competenze, cui ha contribuito in gran parte anche il Cedefop ⁽³⁾. Dalla ricerca si evince che lo squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze è principalmente dovuto alle rigidità strutturali dei mercati del lavoro, ma che è anche influenzato dal divario ciclico tra domanda e offerta. Pur restando fondamentale creare più posti di lavoro, sottolinea come debbano essere affrontati anche tutti gli altri aspetti dello squilibrio tra la domanda e l'offerta di competenze. In caso contrario si rischia di prolungare oltremodo la crisi occupazionale, perché alle persone mancheranno le opportunità per sviluppare le competenze necessarie per svolgere i lavori creati dalla ripresa economica.

**CEDEFOP****Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale**

Nota informativa – 9087 IT
N° di cat.: TI-BB-14-002-IT-N
ISBN 978-92-896-1473-3, doi: 10.2801/57164
Copyright © Centro europeo per lo sviluppo della formazione
professionale (Cedefop), 2014
Tutti i diritti riservati.

Le note informative sono redatte in francese, greco, inglese, italiano, polacco, portoghese, spagnolo e tedesco e nella lingua del paese della presidenza di turno dell'Unione europea. Per riceverle regolarmente e-mail a: 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

visit our portal www.cedefop.europa.eu

⁽³⁾http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf.