

La formazione professionale che cambia

**Il governo dell'offerta:
la rilevazione dei fabbisogni**

**Il governo degli operatori:
la valutazione dell'efficacia**

*Elena Cappellini e
Natalia Faraoni*

Silvia Duranti

5 Febbraio 2016



Il governo dell'offerta: la rilevazione dei fabbisogni

I passaggi obbligati della rilevazione

1. Definire i fabbisogni

Fabbisogni espressi

→ Archivio CO

Fabbisogni emergenti

→ Indagine + focus

2. Misurare i fabbisogni

Tante opportunità d'impiego

→ Numero lavoratori

Buone opportunità d'impiego

→ Contenuto di lavoro e
rilevanza competenze

3. Tecnica di rilevazione

Metodo "statistico"

→ Flussi di lavoro

Metodo "ragionato"

→ Indagini ad hoc

La strategia

	FLUSSI DI LAVORO	INDAGINI AD HOC
INPUT	Archivio CO	Indagine campionaria Focus group
PROCESSO	Quantità occasioni di lavoro Qualità occasioni di lavoro	Rilevanza delle competenze Scarsità di offerta
OUTPUT	Griglia delle figure professionali	Validazione e arricchimento griglie

La rilevazione dei fabbisogni: i flussi di lavoro

1. Input

Comunicazioni Obbligatorie (CO)

Le CO sono le dichiarazioni inviate dai datori di lavoro ai Centri per l'impiego in relazione a: ***instaurazione, trasformazione, proroga, cessazione*** di ogni rapporto di lavoro **dipendente e parasubordinato**

Il sistema è informatizzato dal **Marzo 2008** e ad oggi gran parte delle regioni ha volontariamente aderito ad uno "standard" (gruppo SeCO)

PRO

- **Universo flussi**
- **Data esatta e successione eventi**
- **Id univoco lavoratore e impresa**
- **Massimo livello di dettaglio**
- **Anagrafica lavoratore e impresa**

CONTRO

- **No lavoro autonomo**
- **No stock**
- **Fini amministrativi**
 - Info rapporto (es. CP2011)
 - lavoratore (es. studio)
 - Info impresa (es. bilancio)

1. Input

Definizione di *filiera*

Le *filiere*

aggregato di settori

aggiustamenti rispetto alla finalità

individuazione delle *filiere strategiche*

articolazione in *sottofiliera*

scelta tra *filiera prevalente vs effettiva*

Filiera "effettiva"	Filiera "prevalente"								
	Moda	Turismo e beni culturali	Meccanica e energia	Agri-business	Mezzi di trasporto	Carta	Chimica farmaceutica	Ict	Altre filiere/ non filiera
Moda	68%	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	29%
Turismo e cultura	0%	78%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	20%
Meccanica energia	10%	3%	19%	1%	2%	0%	0%	4%	61%
Agribusiness	2%	5%	0%	74%	0%	0%	0%	0%	19%
Mezzi di trasporto	9%	2%	4%	3%	19%	0%	0%	1%	62%
Carta	11%	1%	1%	2%	0%	31%	0%	1%	52%
Chimica farm	10%	1%	2%	6%	0%	0%	15%	1%	65%
Ict	1%	2%	1%	0%	0%	0%	0%	29%	67%
Altre filiere	6%	14%	1%	6%	0%	0%	0%	1%	73%
Totale 2009-2014	7%	18%	1%	8%	0%	0%	0%	1%	64%

Esempio sottofiliera *Nautica*

Le professioni “prevalenti”

Professioni	Avviati
Verniciatori artigianali ed industriali	991
Meccanici e attrezzisti navali	576
Op. catene montaggio automatizzate	39
Assunti prof “prevalenti” nautica	1.606

Le professioni “vocazionali”

Professioni (4-digit CP 2011)	Avviati	Cum
Carpentieri e montatori di carpenteria metallica	1.207	19%
Verniciatori artigianali ed industriali	836	32%
Falegnami e attrezzisti per lavoraz legno	581	42%
Meccanici e attrezzisti navali	463	49%
Carpentieri e falegnami edili	310	54%
Personale non qualificato attività industriali	280	58%
Saldatori e tagliatori a fiamma	201	62%
Conduttori di macchinari	184	64%
Facchini ed assimilati	182	67%
Lastroferratori	151	70%
Meccanici artigianali e professioni assimilate	109	72%
Disegnatori industriali e professioni assimilate	106	73%
.....
Operatori catene montaggio automatizzate	24	84%
Totale assunti “vocazionali”	6.298	

2. Processo

Quantità e qualità del lavoro

Due dimensioni che qualificano ciascun avviamento e ciascun avviato
in ogni professione della filiera-sottofiliera (<http://cp2011.istat.it>)

TANTE opportunità

Avviati Avviamenti
più occasioni *occasioni più frequenti*

BUONE opportunità

Durata effettiva/potenziale Avviamenti stabili*
più lavoro *più tutele*

**Totale avviati per professione
 nella filiera/sottofiliera**

**Coefficiente
 di stabilità =**
$$\frac{avv^{TIND} + avv^{APP}}{avv^{TOTALI}} * \frac{durata^{EFFETTIVA}}{durata^{POTENZIALE}}$$

 (0-1)

Distribuzione indicatori per professione nella filiera/sottofiliera

Quantili della “quantità” e della “qualità” del lavoro

* Sono considerati “stabili” i contratti a tempo indeterminato e i contratti di apprendistato

3. Output (sottofiliera “effettiva”) Tessile

	Stabili	Poco stabili
Grandi	<p>Tessitori e maglieristi a mano e su telai manuali</p> <p>Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai</p> <p>Artigiani delle lavorazioni artistiche a mano di tessuti, cuoio e simili</p> <p>Biancheristi, ricamatori a mano e professioni assimilate</p> <p>Operai addetti a macchinari industriali per confezioni di abbigliamento in stoffa e assimilati</p> <p>Preparatori di fibre</p> <p>Addetti a macchinari per la stampa dei tessuti</p>	<p>Addetti a telai meccanici e a macchinari per la tessitura e la maglieria</p> <p>Addetti a macchinari per la filatura e la bobinatura</p> <p>Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati</p> <p>Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate</p> <p>Addetti ai macchinari per il trattamento di pulitura a secco, candeggio e tintura di filati e tessuti industriali</p> <p>Addetti a macchine confezionatrici e al confezionamento di prodotti industriali</p> <p>Assemblatori in serie di articoli industriali composti</p> <p>Fachini, addetti allo spostamento merci ed assimilati</p>
Piccole	<p>Disegnatori industriali e professioni assimilate</p> <p>Tecnici della produzione manifatturiera</p> <p>Tappezzieri e materassai</p> <p>Valigiai, borsettieri e professioni assimilate</p> <p>Tecnici meccanici</p> <p>Artigiani ed operai specializzati ed assimilati</p> <p>Conduttori di macchinari per la fabbricazione di altri articoli in gomma</p> <p>Stampatori offset e alla rotativa</p>	<p>Addetti a macchinari industriali per la preparazione e produzione in serie di articoli in pelli e pellicce</p> <p>Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi</p> <p>Artigiani e addetti alle tintolavanderie</p> <p>Pittori, scultori, disegnatori e restauratori di beni culturali</p> <p>Tecnici esperti in applicazioni</p> <p>Tecnici chimici</p> <p>Attrezzisti di macchine utensili e professioni assimilate</p> <p>Chimici e professioni assimilate</p>

3. Output (sottofiliera “effettiva”) Maglieria e Confezioni

	Stabili	Poco stabili
Grandi	Operai addetti a macchinari industriali per confezioni di abbigliamento in stoffa e assimilati	Valigiai, borsettieri e professioni assimilate (anche su articoli di similpelle e stoffa)
	Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	Biancheristi, ricamatori a mano e professioni assimilate
	Artigiani delle lavorazioni artistiche a mano di tessuti, cuoio e simili	Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate
	Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati	Pittori, scultori, disegnatori e restauratori di beni culturali
	Tessitori e maglieristi a mano e su telai manuali	
	Addetti a telai meccanici e a macchinari per la tessitura e la maglieria	
Piccole	Pellicciai, modellatori di pellicceria e professioni assimilate	
	Addetti a macchine confezionatrici e al confezionamento di prodotti industriali	Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati
	Addetti a macchinari per la filatura e la bobinatura	Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi
	Tappezzieri e materassai	Artigiani ed operai specializzati delle calzature ed assimilati
	Addetti a macchinari per la stampa dei tessuti	Tecnici della produzione manifatturiera
		Addetti a macchinari industriali per la preparazione e produzione in serie di articoli in pelli e pellicce
	Preparatori di fibre	
	Addetti ai macchinari per il trattamento di pulitura a secco, candeggio e tintura di filati e tessuti industriali	

Fabbisogni *in practice*: Il bando Moda 2015

Quartili di coefficiente stabilità

	Quartili di coefficiente stabilità			
	4 - Molto stabili	3- Stabili	2- Poco stabili	1- Non stabili
4- Grandi	Artigiani delle lavorazioni artistiche a mano di tessuti, cuoio e simili	Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai		Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate
	Valigiai, borsettieri e professioni assimilate	Artigiani ed operai specializzati delle calzature ed assimilati		
	Operai addetti a macchinari industriali per confezioni di abbigliamento in stoffa e assimilati	Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati		
		Addetti a telai meccanici e a macchinari per la tessitura e la maglieria		
3 -Medio grandi	Tessitori e maglieristi a mano e su telai manuali	Orafi, gioiellieri e professioni assimilate	Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi	Conciatori di pelli e di pellicce
	Pellicciai, modellatori di pellicceria e professioni assimilate		Biancheristi, ricamatori a mano e professioni assimilate	Pittori, scultori, disegnatori e restauratori di beni culturali
2- Medio piccole	Direttori e dirigenti generali di aziende	Addetti a macchinari per la produzione in serie di calzature	Addetti a macchinari per la filatura e la bobinatura	Tecnici della produzione manifatturiera (qualità)
			Addetti ai macchinari per pulitura a secco, candeggio e tintura	Addetti a macchinari industr produzione in serie di articoli in pelli pellicce
			Preparatori di fibre	
Piccole	Addetti a macchinari per la stampa dei tessuti	Imprenditori e responsabili di piccole aziende	Conduttori di macchinari per rilegatura di libri e assimilati	Impagiatori, cestai, spazzolai, sugherai e professioni assimilate
			Venditori ambulanti di servizi	Assemblatori in serie di articoli in cartone, in tessuto e materie assimilate
				Tecnici servizi di concessioni licenze e professioni assimilate

Criterion 1.1.1 Coerenza profili prioritari IRPET e contenuto formativo del progetto

Area GIALLA: da 10 a 12 punti

Area CELESTE: da 7a 9 punti

Area GRIGIA: da 4 a 6 punti

Area VERDE: da 0 a 3 punti

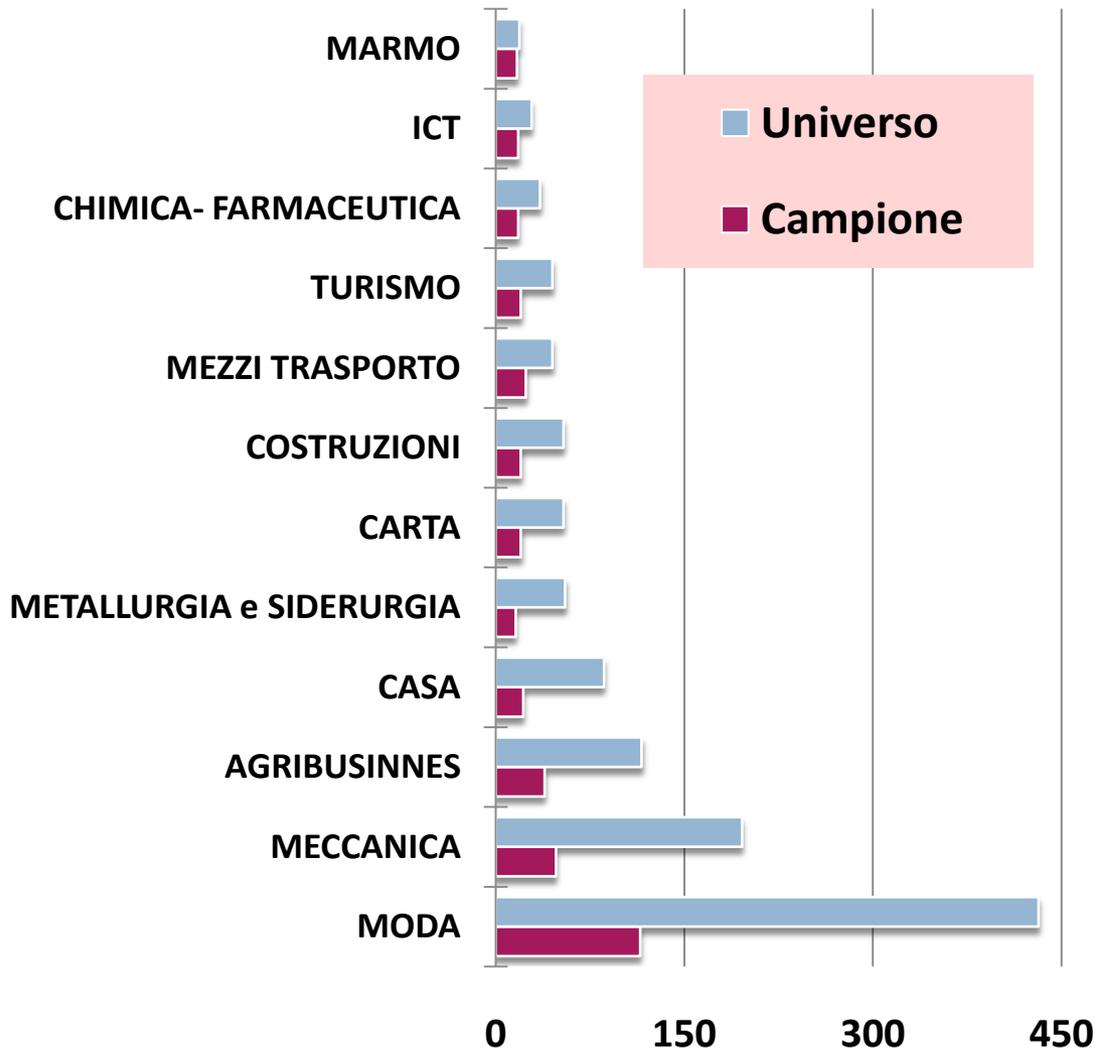
*** NERETTO: figure strategiche rilevate
attraverso l'indagine**

La rilevazione dei fabbisogni: l'indagine e i focus group

Un'altra prospettiva

- Effetti dirompenti della crisi sommati al ritardo italiano come sistema: cambiamento strutturale
- Annosa questione del rapporto scuola/lavoro
- Ineludibilità di un **confronto diretto con le imprese** per riuscire a individuare le linee di tendenza di un cambiamento in corso
- Considerare le imprese come attori aperti che attivano lavoro al proprio interno e nel territorio (visione di *filiere*)

L'indagine campionaria



377 interviste su un universo di circa **1.500** imprese dinamiche (↑ fatturato e/o ↑ addetti tra il 2007 e il 2011) con almeno un'unità locale in Toscana, appartenenti alle principali filiere regionali

Struttura del questionario:

- Caratteristiche impresa
- Figure professionali strategiche
- Rapporto scuola/università

I focus group

- A partire da una selezione delle filiere (e sotto-filiera) strategiche stiamo svolgendo dei focus group che coinvolgono imprese dinamiche rappresentative delle varie fasi

- Temi in discussione:
 - analisi della struttura produttiva in un'ottica di filiera
 - rilevazione delle competenze e delle figure professionali strategiche
 - rapporti con la questione “formazione”

Complementarietà, feedback e diffusione

- ❑ Le informazioni ricavate dalle imprese, rilevate attraverso indagine campionaria e focus group, risultano **complementari** a quelle ricavate dall'analisi statistica delle CO, in molti casi confermano i dati, in altri li arricchiscono o permettono di leggerli in modo diverso
- ❑ I risultati dell'indagine e dei focus group sono online, a disposizione di chi si occupa di formazione per favorire una diffusione dei punti di vista delle imprese

Un esempio: Maglieria e confezioni

	Stabili	Poco stabili
Grandi	Operai addetti a macchinari industriali per confezioni di abbigliamento in stoffa e assimilati	Valigiai, borsettieri e professioni assimilate (anche su articoli di similpelle e stoffa)
	Sarti e tagliatori artigianali, modellisti e cappellai	Biancheristi, ricamatori a mano e professioni assimilate
	Artigiani delle lavorazioni artistiche a mano di tessili, cuoio e simili	Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate
	Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati	Pittori, scultori, disegnatori e restauratori di beni culturali
	Tessitori e maglieristi a mano e su telai manuali	
	Addetti a telai meccanici e a macchinari per la tessitura e la maglieria	
Piccole	Pellicciai, modellatori di pellicceria e professioni assimilate	
	Addetti a macchine confezionatrici e al confezionamento di prodotti industriali	Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati
	Addetti a macchinari per la filatura e la bobinatura	Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi
	Tappezzeri e materassai	Artigiani ed operai specializzati delle calzature ed assimilati
	Addetti a macchinari per la stampa dei tessuti	Tecnici della produzione manifatturiera
		Addetti a macchinari industriali per la preparazione e produzione in serie di articoli in pelli e pellicce
	Preparatori di fibre	
	Addetti ai macchinari per il trattamento di pulitura a secco, candeggio e tintura di filati e tessuti industriali	

Alcune considerazioni (1)

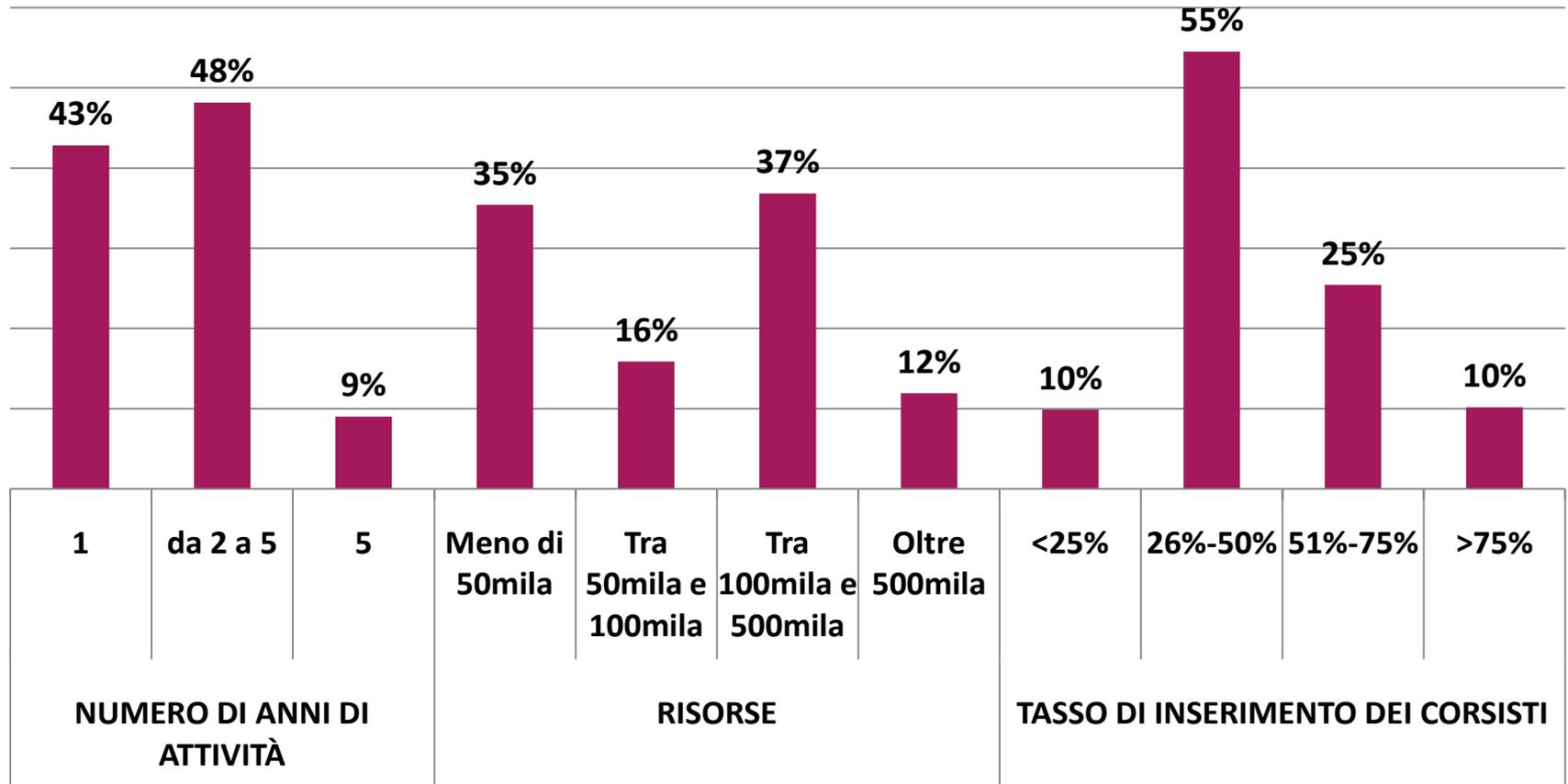
- Le imprese dinamiche toscane hanno avviato processi di ristrutturazione (“qualità e velocità”) in cui fondamentale appare la **formazione del personale**
- Nella manifattura un ruolo chiave hanno le competenze tecnico-professionali: le fasi della produzione rimangono centrali, ma la figura professionale ricercata ha competenze avanzate e specializzate (da “operaio” a “operatore”)
- Nel manifatturiero si sono rotti i meccanismi tradizionali di riproduzione intergenerazionale delle competenze per le figure tecnico-professionali: è aumentato il costo della formazione; rischio di perdere le competenze
- Necessità di un investimento collettivo nella formazione (impresa, scuola, università, agenzie formative): cambiare il modo di trasmettere le conoscenze favorendo la contaminazione tra luoghi diversi e riflettendo sui modelli organizzativi

Alcune considerazioni (2)

- Esempi positivi: territori specializzati in cui è evidente la cooperazione tra attori diversi (soggetti mediatori tra pubblico e privato) per rispondere alle sfide esterne e non perdere le proprie specificità, che autonomamente si sono organizzati per attuare nuove strategie
- Estrema differenziazione dei fabbisogni: la stessa denominazione acquista significati e contenuti formativi differenti → libertà ai territori
- Serve una maggiore conoscenza dei meccanismi di funzionamento delle singole filiere, un dialogo più “istituzionalizzato” e meccanismi di cooperazione tra attori pubblici e privati

Una nuova governance delle agenzie formative

Chi sono gli operatori della formazione?



Le fasi del modello di rating

1. Misura dell'efficacia netta per ogni agenzia

Efficacia = **risultato potenziale stimato** - risultato osservato

2. Graduatoria di tutte le agenzie sulla base dell'efficacia: creazione di **gruppi di performance**

3. Utilizzo dei gruppi per trasparenza e premialità

Individuazione di **tre gruppi di agenzie**:

- agenzie a **bassa** efficacia
- agenzie a efficacia **media**
- agenzie a efficacia **elevata**

Riserva di quote ai gruppi di agenzie:

- **40%** delle risorse finanziarie contendibili tra **tutti gli operatori**, inclusi i nuovi entranti
- **40%** delle risorse finanziarie contendibili **tra tutti gli operatori con performance medio-alta**
- **20%** delle risorse finanziarie contendibili tra **tutti gli operatori con performance elevate**

La profilazione dell'utenza

Classe di età	Genere	Titolo di studio	In cerca di prima occupazione	Disoccupato meno di 12 mesi	Disoccupato oltre 12 mesi
Under 29	M	obbligo	0,46	0,59	0,44
		diploma o laurea	0,46	0,75	0,55
	F	obbligo	0,39	0,52	0,37
		diploma o laurea	0,46	0,74	0,52
30-49	M	obbligo	0,29	0,56	0,43
		diploma o laurea	0,26	0,69	0,49
	F	obbligo	0,24	0,54	0,41
		diploma o laurea	0,21	0,68	0,42
50+	M	obbligo	0,16	0,38	0,26
		diploma o laurea	0,13	0,51	0,37
	F	obbligo	0,18	0,44	0,33
		diploma o laurea	0,07	0,54	0,23

Modelli alternativi: caratteristiche a confronto

Modello normativo

Si utilizza la **media dei punteggi di profilazione** come risultato potenziale di agenzia

Il modello **non considera variabili di corso**, penalizzando le agenzie specializzate in corsi leggeri e non vocazionali ma inducendo un progressivo adattamento dell'offerta verso corsi strutturati con migliori esiti occupazionali

Il modello è **semplice, intuitivo, facile da comunicare**; permette all'agenzia di **calcolare autonomamente e ex ante** il suo risultato potenziale

Modello econometrico

Si stima una regressione logistica con covariate individuali, di corso e di contesto e con struttura a due livelli: la probabilità di trovare lavoro di un corsista **dipende anche dall'agenzia** in cui si trova

Il modello consente di isolare nella varianza non spiegata dal modello (che si identifica con i residui della stima) **“l'effetto agenzia”**

Il modello **considera le variabili di corso** e le agenzie sono valutate al netto dei corsi svolti: nessuna penalizzazione per le agenzie che svolgono corsi leggeri, nessun incentivo alla modifica dell'offerta formativa

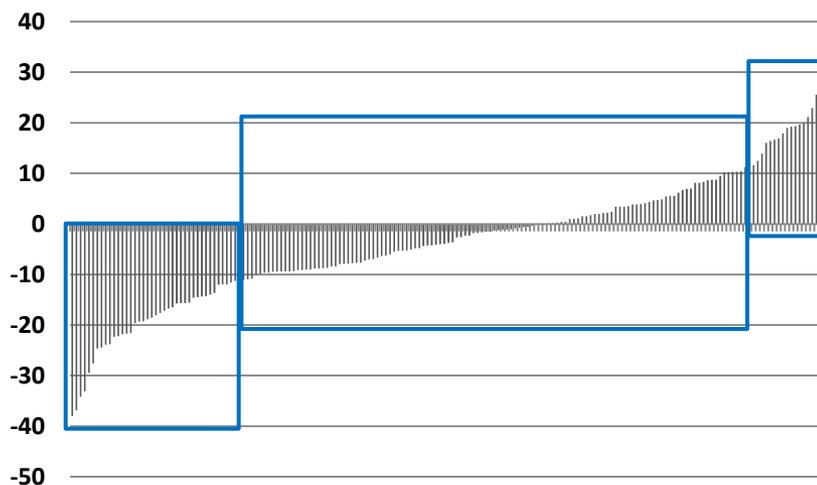
Il modello **non** permette all'agenzia di **conoscere il suo risultato potenziale**, ma solo la **sua efficacia netta**, un valore difficile da interpretare se non in termini relativi

Modelli alternativi: risultati a confronto

Modello normativo

Si individuano 3 gruppi di agenzie:

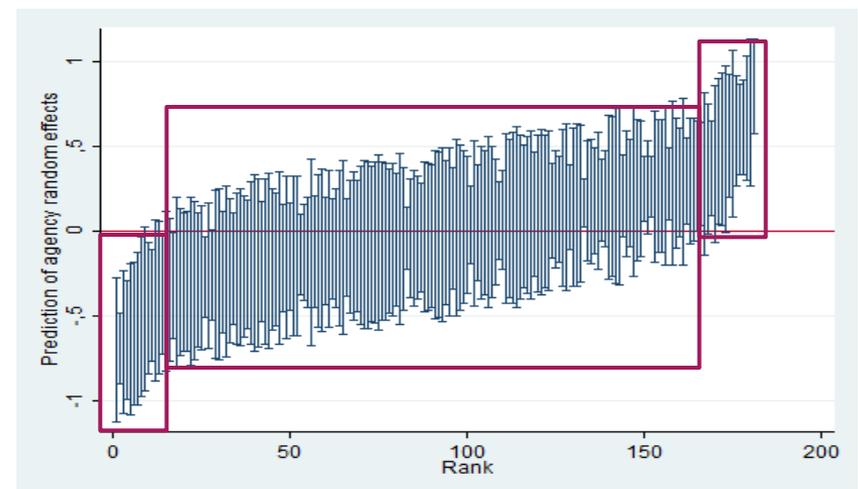
- agenzie a **bassa efficacia**: risultato osservato minore di 10 p.p. rispetto al potenziale
- agenzie a **media efficacia**
- agenzie a **alta efficacia**: risultato osservato maggiore di 10 p.p. rispetto al potenziale



Modello econometrico

Si individuano 3 gruppi di agenzie:

- agenzie a **bassa efficacia**: residuo di agenzia statisticamente minore dalla media
- agenzie a **media efficacia**
- agenzie a **alta efficacia**: residuo di agenzia statisticamente maggiore dalla media



Cosa cambia?

		Distribuzione %	Risorse medie per agenzia 2013	Risorse medie per agenzia simulate	Variazione media
Modello normativo	Migliori	14%	65.994	212.843	146.849
	Medie	61%	117.035	107.628	- 9.407
	Peggiori	25%	97.300	38.920	- 58.380
Modello econometrico	Migliori	10%	176.848	348.875	172.027
	Medie	83%	92.075	77.406	- 14.669
	Peggiori	6%	159.611	63.845	- 95.767
Totale		100%	105.078	105.078	

Cosa cambia?

	Risorse 2013	Simulazione modello normativo	Simulazione modello econometrico
<i>% risorse</i>	N. agenzie	N. agenzie	N. agenzie
20%	6%	4%	3%
40%	14%	13%	10%
60%	28%	24%	22%
80%	48%	43%	42%
Indice di Gini	0,46	0,51	0,54