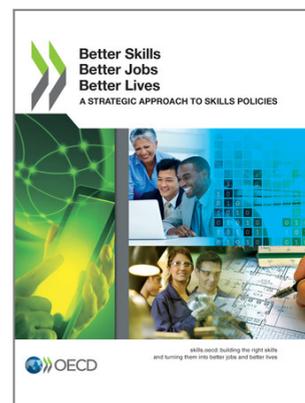


# OECD *Multilingual Summaries*

## Better Skills, Better Jobs, Better Lives

*Summary in Italian*



Read the full book on: [10.1787/9789264177338-en](https://doi.org/10.1787/9789264177338-en)

---

## Migliori competenze per posti di lavoro e vite migliori. Un approccio strategico per le competenze

*Sintesi in italiano*

- Le competenze trasformano la vita e contribuiscono allo sviluppo delle economie. Senza competenze adeguate, la gente rimane ai margini della società, il progresso tecnologico non si trasforma in crescita economica e i Paesi non possono competere nelle economie odierne.
- Tuttavia, la deleteria coesistenza di laureati disoccupati e di datori di lavoro che dicono di non riuscire a trovare persone con le competenze di cui necessitano, mostra che le competenze non si tramutano automaticamente in migliori risultati economici e sociali.
- Oggi, l'OCSE ha concepito una strategia che aiuta i Paesi a trasformare le competenze in migliori posti di lavoro e vite.

## Come un Paese può migliorare la qualità e la quantità del suo vivaio di competenze?

### *Incoraggiare le persone ad apprendere*

Raccogliere e utilizzare dati sulla mutevole domanda di competenze: investire nello sviluppo delle competenze lungo tutto l'arco della vita è il perno delle politiche a favore delle competenze. Durante gli ultimi decenni, in molti Paesi dell'area OCSE e Paesi emergenti, il mercato del lavoro è passato dal settore agricolo a quello industriale e ora, a una presenza sempre maggiore del settore dei servizi. I suddetti cambiamenti hanno condotto a un declino della domanda per le competenze manuali e tecniche e per il lavoro fisico mentre si riscontra un aumento della domanda per le competenze cognitive e interpersonali e più generalmente, per le competenze di più alto livello. Il Governo e il mondo delle imprese devono lavorare insieme per raccogliere elementi d'informazione sulla domanda presente e futura di competenze che potranno essere utilizzati per sviluppare e aggiornare i programmi di studio e fornire informazioni ai sistemi d'istruzione e di formazione.

Coinvolgere le parti sociali nei programmi d'istruzione e di formazione: lo sviluppo delle competenze è più efficiente quando il mondo dell'apprendimento e del lavoro sono collegati. Rispetto ai programmi di studio definiti a livello governativo e insegnati esclusivamente nelle istituzioni scolastiche, l'apprendimento sul posto di lavoro offre diversi vantaggi: permette ai giovani di sviluppare competenze tecniche e produttive con attrezzature moderne ("hard skills") e competenze socioculturali come il lavoro con un team, la comunicazione e l'attività di negoziato ("soft skills"), attraverso l'esperienza del mondo reale. La formazione pratica sul posto di lavoro può anche contribuire a motivare i giovani non impegnati a rimanere nella ditta o a riprendere gli studi e facilitare il passaggio dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro. I datori di lavoro hanno un ruolo importante nella formazione del loro personale; i sindacati possono altresì contribuire a sviluppare il sistema d'istruzione e di formazione e possono verificare, che gli investimenti nella formazione producano risultati riscontrabili nella qualità dei posti di lavoro e negli aumenti salariali.

Sopprimere gli ostacoli agli investimenti a favore della formazione continua: la preparazione dei giovani alla vita lavorativa con un bagaglio d'istruzione e una formazione iniziale, è solo uno degli aspetti della strategia di sviluppo delle competenze; gli adulti in età lavorativa hanno altresì bisogno di sviluppare le proprie competenze per progredire nelle loro carriere, per rispondere alle domande mutevoli del mercato del lavoro e per non perdere le competenze già acquisite. Un ampio ventaglio di attività di apprendimento a tempo parziale o pieno destinato agli adulti, deve essere disponibile: dalla formazione professionale per i dipendenti all'istruzione formale per gli adulti, a una seconda opportunità di accesso all'istruzione per ottenere una qualifica minima o competenze di base in lettura e aritmetica, da corsi di lingua per gli stranieri, a programmi di formazione che coincidono con la domanda del mercato del lavoro per le persone in cerca di lavoro, ad attività di apprendimento per auto-migliorarsi o per svago.

Promuovere l'equità assicurando la qualità dell'istruzione per tutti: dedicare tempo all'istruzione e apprendere, sono due realtà ben diverse. Il Programma dell'OCSE per la Valutazione internazionale degli studenti (il cosiddetto programma PISA) evidenzia che in molti Paesi un numero non trascurabile di quindicenni non riesce ad acquisire il livello minimo di competenze con la scuola dell'obbligo. I Governi possono contribuire a promuovere la qualità dell'istruzione dalla prima infanzia, durante tutta la scolarità e oltre. L'insegnamento deve essere valutato come una professione affinché siano assunti i migliori candidati e mantenuti gli insegnanti più efficaci. La formazione sul posto di lavoro dovrebbe altresì essere controllata mediante intese contrattuali, ispezioni e auto-valutazioni. Gli investimenti in un sistema di alta qualità per la scuola della prima infanzia ed elementare, specie per i bambini di classi sociali meno favorite, sono uno strumento efficiente per assicurare che le prime competenze acquisite generino quelle future. Le scelte di "seconda opportunità" possono offrire alle persone con poche qualifiche uno sbocco e una possibilità di uscire dalla trappola delle basse competenze associate ai bassi redditi.

Assicurare che i costi dell'istruzione e della formazione siano condivisi: i Governi possono progettare incentivi finanziari e politiche tributarie che incoraggino le singole persone e i datori di lavoro a investire nell'istruzione e nella formazione dopo il ciclo della scuola dell'obbligo. Consentire ai singoli privati di dedurre il costo di tale istruzione dall'imposta sul reddito potrebbe essere incentivante. Le singole persone possono essere incoraggiate a sostenere una maggiore quota dell'onere finanziario per l'istruzione nel ciclo terziario e il finanziamento può essere vincolato in modo più diretto ai tassi di successo per la laurea. Al tempo stesso, le persone devono avere la possibilità di accedere a prestiti condizionati dal reddito e finanziamenti condizionati dal livello di reddito.

### *Incoraggiare le persone qualificate a entrare nel Paese*

Facilitare la mobilità per gli emigrati con qualifiche professionali: i Paesi potrebbero non avere un'adeguata offerta di competenze per diversi motivi: settori emergenti in piena espansione e mancanza di persone con sufficienti competenze per lavorare nei suddetti settori, società che stanno invecchiando e insufficienza di giovani per sostituire i lavoratori che vanno in pensione, o perché mirano a trasferire i principali settori dell'economia verso una produzione di più alto valore aggiunto, obiettivo che esige una forza lavoro ben formata. Le politiche del lavoro collegate a quelle della migrazione possono integrare altre misure per far fronte a tali penurie di manodopera. Inoltre, numerosi Paesi OCSE hanno allentato le loro politiche d'immigrazione per incoraggiare gli studenti internazionali a rimanere nel Paese di accoglienza per lavorare dopo la fine dei loro studi. Inoltre, gli emigrati che rientrano a casa, riportano conoscenze ed esperienze utili al loro Paese di origine.

### *Promuovere le politiche a favore delle competenze transfrontaliere*

Investire nelle competenze all'estero e incoraggiare l'istruzione transfrontaliera a livello universitario: se è vero che le politiche governative sono solitamente progettate a livello nazionale, un numero sempre crescente di datori di lavoro opera a livello internazionale. Conseguentemente, alcuni Paesi hanno iniziato a investire nelle competenze di persone che vivono all'estero. Tale orientamento offre il doppio vantaggio di fornire lavoratori ben formati a filiali di società ubicate all'estero e di ridurre gli incentivi all'emigrazione, in particolare per le persone più qualificate. Un altro modo destinato a incoraggiare lo sviluppo delle competenze a livello globale è di formulare politiche volte a favorire l'istruzione terziaria oltrefrontiera. Ciò può aiutare un Paese far crescere più rapidamente il suo vivaio di competenze rispetto a un approccio basato esclusivamente sulle risorse interne.

## **Come un Paese può attivare le competenze nel mercato del lavoro?**

### *Incoraggiare le persone a usare le proprie competenze*

Creare incentivi finanziari per valorizzare il lavoro: i tassi di partecipazione alla forza lavoro – la somma di persone occupate e disoccupate in percentuale della popolazione in età lavorativa – spaziano da quasi il 90% in Islanda a meno del 60% in Turchia. I Paesi possono rivedere la situazione di costosi servizi per l'infanzia, di sistemi tributari che contribuiscono a rendere il lavoro poco attraente sotto il profilo economico o di sistemi previdenziali che offrono un miglior compenso rispetto ai salari attesi, tutti elementi che possono rendere il lavoro poco interessante in termini economici.

Smantellare le barriere non finanziarie alla partecipazione nel mercato del lavoro: condizioni di lavoro rigide possono ostacolare le persone con obblighi di cure o disabilità nella partecipazione alla forza lavoro. Il lavoro a tempo parziale e accordi meno rigidi di lavoro sono sempre più spesso considerati come un modo di far entrare tale gruppo di persone nel mercato del lavoro. Per essere efficaci, tali misure devono essere associate a sforzi destinati a diminuire la reticenza dei datori di lavoro ad assumere le suddette persone e di prevedere una nuova formazione se necessario.

### *Trattenere le persone competenti*

Disincentivare la scelta della pensione anticipata: per mantenere le persone più anziane sul mercato del lavoro, molti Paesi hanno eliminato gli schemi di pensione anticipata, aumentato l'età legale di pensionamento e corretto gli incentivi finanziari per la pensione anticipata. Per contrastare le barriere sul versante della domanda per assumere lavoratori più anziani, alcuni Paesi hanno provato a equilibrare i costi del lavoro con la produttività riducendo i contributi dei datori di lavoro alla sicurezza sociale o fornendo sussidi salariali per i lavoratori più anziani. L'apprendimento lungo tutto l'arco della vita e una formazione definita con precisione, specie a metà percorso di carriera, possono migliorare l'impiegabilità nelle fasi successive della vita e disincentivare un'uscita prematura dal mercato del lavoro.

Frenare la fuga di cervelli: in alcuni Paesi, la perdita di persone molto qualificate dovuta alla migrazione, la cosiddetta fuga dei cervelli, può creare una penuria di competenze e rappresenta una perdita d'investimenti fatti per tali competenze. L'esperienza ha mostrato che il miglior modo d'impedire la "fuga dei cervelli" è di offrire incentivi a rimanere, tra cui il miglioramento delle condizioni locali del mercato del lavoro, piuttosto che imporre misure per impedire la migrazione. Il fenomeno della fuga dei cervelli avviene altresì all'interno dei Paesi, in particolare tra aree rurali e urbane. I servizi locali dell'impiego possono aiutare ad assicurare che le persone qualificate siano pienamente a conoscenza delle opportunità disponibili nelle vicinanze.

## Come un Paese può sfruttare nel miglior modo il suo vivaio di talenti?

*Assicurare che le singole persone usino efficacemente le loro competenze*

Aiutare i giovani a inserirsi nel mercato del lavoro: la realtà dell'insufficienza di competenze che coincide con un alto tasso di disoccupazione colpisce in particolar modo i giovani. Nel 2011, il tasso medio di disoccupazione nei Paesi dell'OCSE si attestava a quasi il 17% -- tasso che era 2,3 volte superiore rispetto a quello degli adulti della fascia di età più attiva. Quest'ultimo dato indica senza dubbio l'impatto della recessione economica globale, ma gli alti tassi di disoccupazione erano diffusi anche prima della crisi. Un'istruzione iniziale solida, associata a un'istruzione professionale e a programmi di formazione che coincidono con le esigenze del mercato del lavoro, tendono ad attenuare l'impatto del passaggio dalla scuola al lavoro; così come le regole di reclutamento e di licenziamento che non penalizzano i giovani e gli incentivi finanziari che consentono ai datori di lavoro di assumere giovani lavoratori che hanno bisogno di essere formati sul luogo stesso di lavoro.

Aiutare i datori di lavoro a utilizzare meglio le competenze dei loro dipendenti: la persistente realtà della non corrispondenza tra competenze dei dipendenti ed esigenze del posto di lavoro indica che un vivaio di competenze della popolazione -- e gli investimenti eseguiti per sviluppare tali competenze -- sono forse in parte sprecati. Le politiche pubbliche possono aiutare a individuare i lavoratori con bassi livelli di competenze di base e offrire incentivi sia ai dipendenti sia ai datori di lavoro per investire nello sviluppo delle competenze al fine di soddisfare le esigenze del posto di lavoro. Quando le competenze disponibili non sono utilizzate in modo adeguato, sono necessarie migliori pratiche di gestione. I sindacati hanno un ruolo importante da svolgere per migliorare l'adeguatezza tra domanda di competenze e offerta.

Offrire migliori informazioni sulle competenze necessarie e disponibili: competenze insufficienti, inutilizzate e disoccupazione possono essere ascrivibili alla mancanza d'informazioni e di trasparenza nei sistemi di competenze. Un sistema di orientamento professionale di qualità diventa un elemento essenziale per qualsiasi strategia delle competenze. Un personale competente che conosce perfettamente le informazioni più aggiornate del mercato del lavoro, potrebbe orientare le persone verso i migliori programmi di apprendimento per le prospettive personali di carriera. Una continua certificazione delle competenze che comprenda un apprendimento non formale e informale (esperienza professionale e di vita) durante tutto l'arco della vita è anch'essa indispensabile, come il riconoscimento dei diplomi conseguiti all'estero.

Facilitare la mobilità: una delle ragioni che spiega la coesistenza di penuria di competenze con un alto livello di disoccupazione è che le persone con competenze pertinenti non si trovano nella stessa area geografica che i posti di lavoro interessati. Ridurre i costi e altre barriere associate con la mobilità del posto di lavoro aiuta i lavoratori dipendenti a trovare posti di lavoro adeguati.

*Aumentare la domanda di competenze di alto livello.*

Aiutare le economie locali a progredire nella catena dei valori: le politiche dei poteri pubblici possono ugualmente influire sulla domanda e non si limitano a reagire alla domanda. I programmi governativi possono influire sulle strategie di competitività del datore di lavoro (modalità con le quali una società organizza il suo lavoro per aumentare il vantaggio competitivo) e sulle strategie dei prodotti e di sviluppo dei mercati che definiscono in quali mercati le imprese competono. I responsabili delle politiche che incoraggiano la concorrenza possono promuovere attività economiche produttive che contribuiscono a una più forte crescita economica e a posti di lavoro più produttivi e soddisfacenti.

Incoraggiare l'imprenditorialità: imprenditore si diventa, non si nasce. Per ottenere buoni risultati l'imprenditore ha bisogno di sapere come individuare le opportunità e come trasformarle in operazioni di successo, riconoscere e far fronte alle difficoltà e agli ostacoli che potrebbero emergere. L'insegnamento dell'imprenditorialità nelle scuole, università e istituzioni di formazione professionale può essere utile per infondere tali capacità e competenze. Giacché anche gli emigrati possono diventare imprenditori, le politiche possono aiutare le persone immigrate di recente a creare le proprie imprese proponendo anche seminari e riunioni d'informazione sulla legislazione locale del lavoro, sulle imposte sul reddito e le società e sulla previdenza sociale oltre i corsi abituali.

## La via da seguire

Molti Paesi hanno già reso pubbliche o sviluppato strategie nazionali a favore dello sviluppo delle competenze. La principale sfida da raccogliere è di mettere tali strategie in pratica e adottare un approccio olistico che includa tutti gli

attori importanti a livello nazionale e locale. Nella continuità della formulazione della Strategia delle Competenze, l'OCSE fornirà consigli su come sviluppare le strategie di competenze nazionali e sosterrà i Paesi nella loro attuazione. In un primo tempo, i Paesi devono costruire una "intelligence delle competenze" ossia una banca dati di competenze per valutare le loro forze e debolezze nelle diverse dimensioni descritte dallo studio dell'OCSE sulla Strategia delle competenze e di progettare e di valutare altre possibilità d'intervento. Lo studio dell'OCSE intitolato OECD Survey of Adult Skills può essere utile. Il suddetto rapporto fornisce una prima valutazione senza precedenti sulle competenze personali, su come sono utilizzate nel lavoro, e sui risultati economici e sociali. I primi risultati dello studio OECD Survey of Adult Skills saranno pubblicati in ottobre 2013 e faranno parte delle nuove prospettive presentate nell'OECD Skills Outlook del 2012.

Inoltre, l'OCSE sta sviluppando un portale interattivo dedicato al tema delle competenze <http://skills.oecd.org>. Ciò consentirà ai governi, ai ricercatori e ad altri utilizzatori di accedere alla banca dati e alle raccolte di analisi in materia di competenze, d'individuare i punti forti e deboli dei propri sistemi di competenze, e di fare un'analisi comparativa su scala internazionale delle politiche nazionali in materia di competenze.

© OECD

**Traduzione a cura della Sezione linguistica italiana.**

La riproduzione della presente sintesi è autorizzata sotto riserva della menzione del Copyright OCSE e del titolo della pubblicazione originale.

**Le sintesi sono traduzioni di stralci di pubblicazioni dell'OCSE i cui titoli originali sono in francese o in inglese.**

**Sono disponibili gratuitamente presso la libreria online dell'OCSE sul sito [www.oecd.org/bookshop](http://www.oecd.org/bookshop)**

Per maggiori informazioni contattare l'Unità dei Diritti e Traduzioni, Direzione Affari Pubblici e Comunicazione  
[rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org) Fax: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)

2 rue André-Pascal, 75116

Paris, France

Website [www.oecd.org/rights](http://www.oecd.org/rights)



**Read the complete English version on OECD iLibrary!**

© OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/9789264177338-en