

## **Il futuro del lavoro: una breve ricognizione delle principali indagini sui fabbisogni professionali svolte a livello nazionale**

### **Osservatorio Mercato del Lavoro - Agenzia Liguria Lavoro**

Una buona pratica di orientamento passa anche attraverso una 'buona' acquisizione di informazioni ed una loro ancor migliore elaborazione interpretativa.

L'informazione costituisce infatti un elemento molto importante nel processo di orientamento: essa influenza il processo di decisione, calando le aspettative in un dato di realtà. La capacità di 'prevedere' le possibili evoluzioni del mercato è uno dei fulcri dell'orientamento, processo in cui è centrale la persona, ma in cui è fondamentale anche una proiezione fattibile e realistica verso i mestieri possibili.

Il lavoro che cambia è quindi uno degli oggetti tipici delle attività di studio e di analisi, ed è, anche, un bisogno dell'operatore direttamente impegnato nella pratica orientativa, proprio perché il futuro del lavoro è già in qualche modo presente e continuerà ad avere una sua evoluzione verso:

- la crescente complessità dei percorsi lavorativi,
- l'evoluzione costante dei mestieri quindi delle competenze e delle aree di attività,
- la trasformazione delle tipologie lavorative (da dipendente ad autonomo<sup>1</sup>),
- la progressiva contrazione del tempo di lavoro (e quindi nuove modalità di erogazione della prestazione lavorativa stessa).

Si sta parlando di 'futuro del lavoro', anche se tale futuro è già presente: la specializzazione delle operazioni e la ricomposizione del governo e del controllo di tali operazioni è già insita nel sistema delle imprese, interlocutorie privilegiato - se non unico - per l'analisi dei fabbisogni, anche attraverso suoi organismi rappresentativi (le Associazioni datoriali e gli Organismi Bilaterali).

Il passaggio dalla centralità della mansione (in cui ciascuno svolge una serie di compiti più o meno complessi, ma ordinati secondo una lista di prescrizioni) alla dimensione professionale del ruolo (quello che ciascuno fa rispetto ad una serie di obiettivi, relazionando agli altri elementi del sistema) pone al centro dell'attenzione la necessità di esplicitare il lavoro che sarà per poter progettare interventi efficaci di politiche attive del lavoro e aumentare il livello di conoscenza e di consapevolezza degli operatori del sistema e - tramite loro - di coloro che desiderano accedere al mercato o seguire le trasformazioni in atto.

In questo quadro l'analisi dei fabbisogni professionali, in quanto momento di rilevazione e interpretazione delle esigenze di un territorio (o di un'utenza specifica), è una delle fasi più importanti del processo di progettazione (formativa e delle politiche attive del lavoro in generale) e costituisce un momento fondamentale per la realizzazione di interventi efficaci.

---

<sup>1</sup> In tutte le sfaccettature che questo termine comporta, ossia da attività imprenditoriale alla collaborazione

La trasmissione dell'informazione dal sistema dei servizi ai 'clienti' che necessitano di essere orientati verso percorsi di formazione, specializzazione o verso attività lavorative presuppone la comprensione dei fenomeni collegati allo sviluppo in presenza di grandi cambiamenti strutturali.

Una delle aree critiche delle politiche del lavoro è costituita dalla relativa sistematicità delle informazioni raccolte sia ai fini della programmazione (strumenti previsivi) che ai fini dell'analisi dei risultati concreti (monitoraggio).

Da questa complessiva mancanza di conoscenze - o meglio dall'esistenza di conoscenze frammentate - possono scaturire difficoltà nella programmazione degli interventi e nell'erogazione dei servizi, compresi quelli di orientamento.

Questo giustifica e motiva il progressivo aumento dell'interesse sulle analisi dei fabbisogni professionali e la improrogabile necessità di tesaurizzare le conoscenze e massimizzare le ricadute operative attraverso lo sviluppo di un sistema di rilevazione stabile e omogeneo dei fabbisogni stessi.

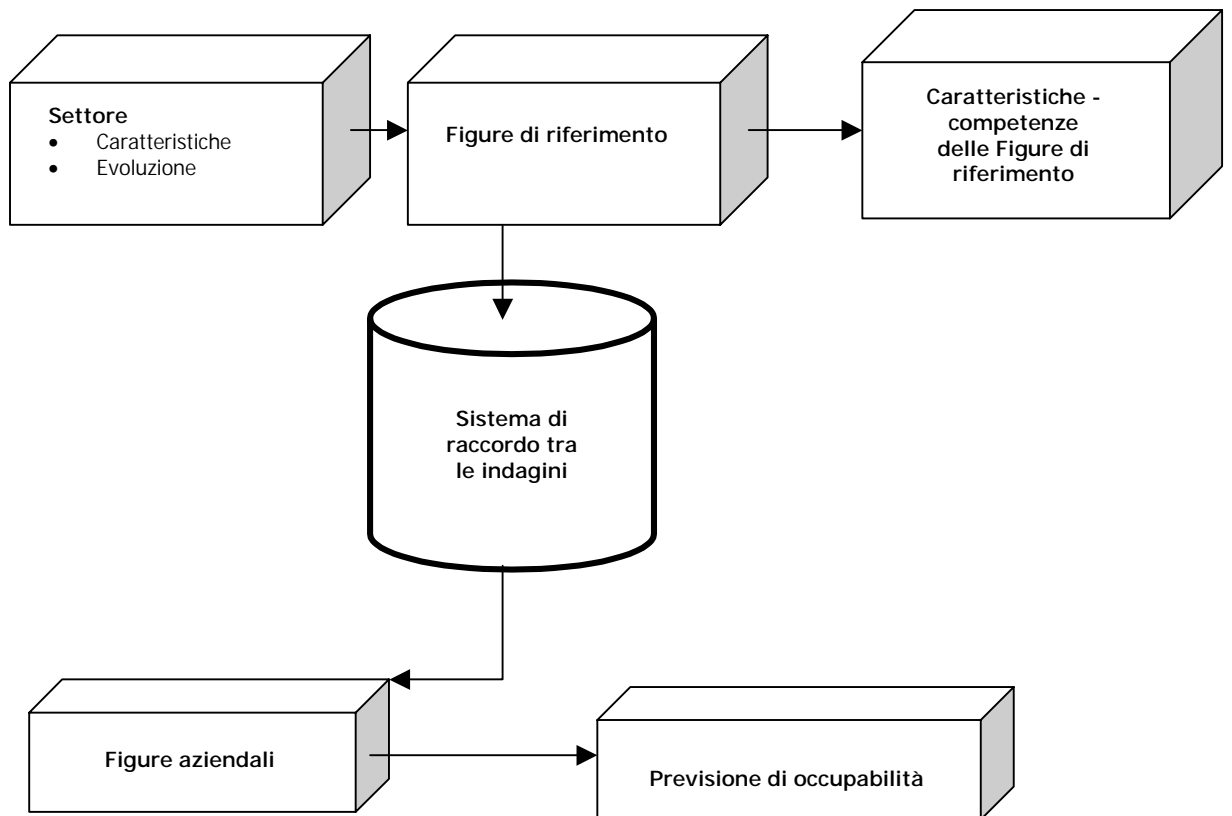
Molte sono infatti le indagini svolte su questo tema e altrettanti gli stimoli che l'operatore dell'orientamento può elaborare nei processi di *counselling*.

In questo senso assume particolare significato il "sistema permanente di rilevazione fabbisogni" che sta prendendo sempre più forma; su tale tema esistono infatti segmenti conoscitivi molto approfonditi su specifiche aree professionali o settori economici e l'analisi che ISFOL<sup>2</sup> opera su di essi presuppone la valenza nazionale, il rigore metodologico e la possibile riproducibilità in altri contesti e la confluenza, quindi, in un sistema informativo che abbia come *output* proprio la previsione di occupabilità.

---

2 Oltre ai materiali pubblicati, si veda il sito [www.isfol.it](http://www.isfol.it)

## Sistema informativo<sup>3</sup>



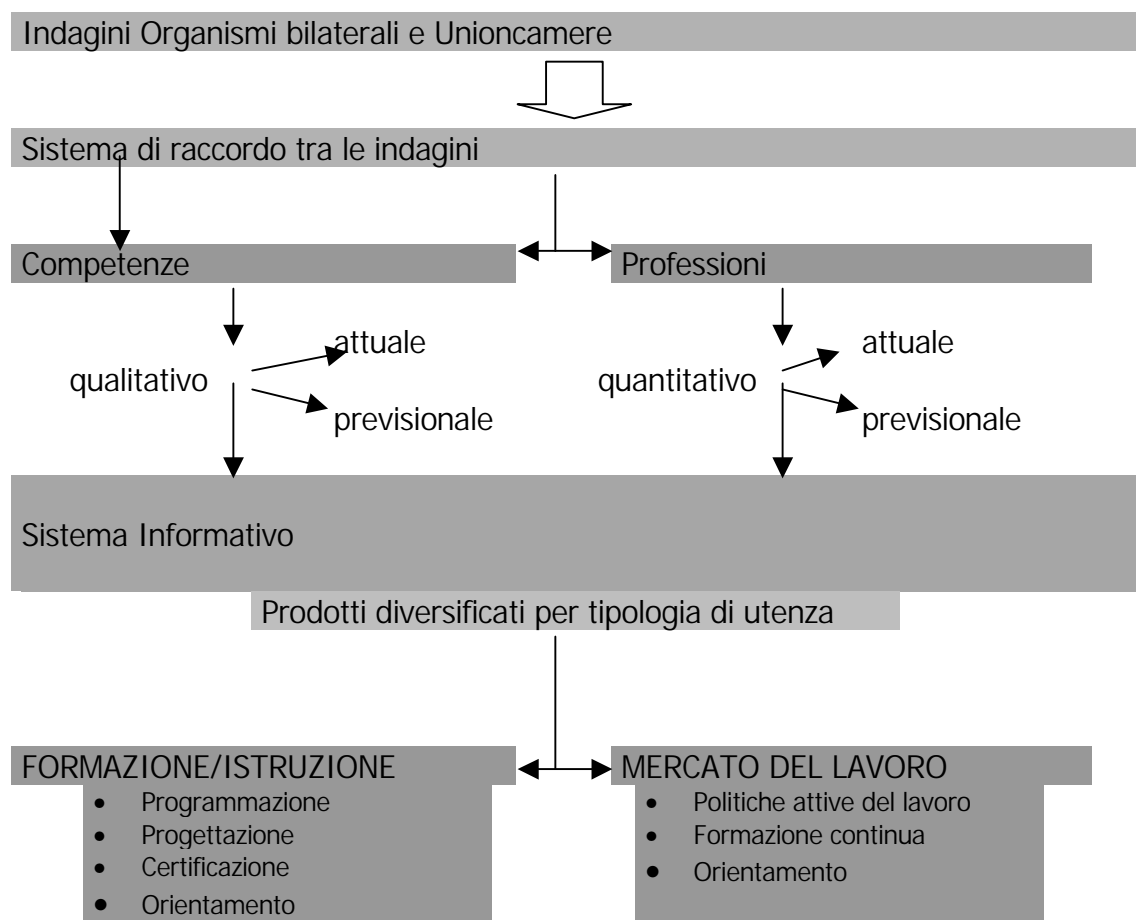
Fonte: *Sistema a rete per l'osservazione permanente dei fabbisogni professionali*, Documenti della Conferenza Nazionale del lavoro, Roma, 30 gennaio - 2 febbraio 2001, N.ro 4-5-6, 2000, p. 156

Nella consapevolezza del carattere eminentemente evolutivo di un tale processo di integrazione e implementazione delle analisi esistenti, è comunque importante avere in chiaro che la ricaduta conoscitiva e operativa della sintesi delle conoscenze in un sistema informativo coerente può far realizzare prodotti specifici, utili sia al sistema della formazione e istruzione che a quello del mercato del lavoro.

---

<sup>3</sup> *Sistema a rete per l'osservazione permanente dei fabbisogni professionali*, cit., p. 156

## Le fonti<sup>4</sup>



Fonte: *Sistema a rete per l'osservazione permanente dei fabbisogni professionali*, Documenti della Conferenza Nazionale del lavoro, Roma, 30 gennaio - 2 febbraio 2001, N.ro 4-5-6, 2000, p. 156

Il Forum nazionale dell'orientamento - in corso in questi giorni a Genova - offre un'occasione molto importante di raccordo tra Enti e Istituzioni e tra operatori e appare importante - pur se in modo sintetico - focalizzare l'attenzione sulle prime indagini realizzate a livello nazionale al fine di offrire materiale di discussione, ma soprattutto di ulteriore approfondimento 'autonomo'.

Obiettivo di questo breve intervento è quindi quello di sintetizzare alcuni elementi scaturiti dalle indagini esistenti, con particolare riferimento ad Excelsior di Unioncamere (come strumento previsivo di taglio quantitativo) e alle ricerche svolte dagli Enti Bilaterali (Ente Bilaterale Nazionale Artigianato – EBNA - e Organismo bilaterale nazionale per la Formazione - OBNF )

La lettura congiunta di queste tre indagini, che comunque hanno obiettivi differenti, per se accomunate da una finalità comune, consente in realtà di iniziare a costruire un primo quadro di analisi finalizzato a delineare le linee di tendenza del mercato del lavoro, individuando i settori e le professioni che presentano una maggiore capacità di assorbimento. In altri termini quali mestieri (e di conseguenza quali aree di competenza) possono contribuire a migliorare l'incontro domanda e offerta di lavoro.

<sup>4</sup> *Sistema a rete per l'osservazione permanente dei fabbisogni professionali*, cit., p. 151

Nei prospetti si riportano, in modo molto schematico, alcuni elementi che possono rappresentare spunti di riflessione, che rimandano agli obiettivi e alla metodologia.

La finalità di uno strumento individuale di approfondimento suggerisce la realizzazione di un prospetto di sintesi che - in modo non esaustivo - aiuti a visualizzare sia gli obiettivi conoscitivi che le metodologie utilizzate.

## Prospetto di sintesi

### Le fonti<sup>5</sup>

EXCELSIOR	EBNA	OBNF
Realizzazione delle CCIAA con il coordinamento dell'Unioncamere. Promosso dal Ministero del Lavoro e dall'Unione Europea	Ente Bilaterale Nazionale Artigianato	Organismo Bilaterale nazionale per la Formazione

### Gli obiettivi

EXCELSIOR	EBNA	OBNF
Domanda di lavoro espressa dalle imprese dei diversi settori economici sull'intero territorio nazionale Costruzione di un 'ponte di comunicazione' fra il mondo del lavoro e il sistema della formazione (emersione domanda di professioni da parte delle imprese)	Strumento informativo per l'individuazione delle modalità e delle condizioni necessarie alla programmazione della formazione. Fornisce indicazioni in materia di apprendistato, istruzione tecnica e formazione continua; si occupa inoltre dell'analisi e descrizione delle varie forme del sapere professionale.	Progetto ampio di ricerca sui fabbisogni formativi gestita dagli organismi Bilaterali Regionali, a cui hanno preso parte, oltre alla Liguria, altre 17 Regioni Nell'ambito della funzione relazionale e comunicativa che coinvolge imprese, individui e sistema educativo, l'obiettivo di questo progetto è quello di fornire ai soggetti che operano nella scuola, nell'università e nella formazione importanti informazioni da porre alla base di qualsiasi progettazione relativa a percorsi formativi che tengono presenti le esigenze dei soggetti coinvolti (persone e imprese). Definire e sperimentare un processo di rilevazione della domanda di professionalità delle aziende al fine di fornire al sistema formativo informazioni utili per adeguare la gamma e i contenuti dell'offerta, in relazione alle esigenze di funzionamento e sviluppo del sistema produttivo e del mercato del lavoro, in una prospettiva di anticipazione dei fabbisogni.

Fonte: Elaborazioni Agenzia Liguria Lavoro - Osservatorio mercato del lavoro - su indagini dirette

<sup>5</sup> Cfr. i siti [www.unioncamere.it](http://www.unioncamere.it), [www.obnf.it](http://www.obnf.it) e [www.ebna.it](http://www.ebna.it) (in via di costruzione)

Un primo elemento da considerare rimanda alla specificità degli interlocutori: le imprese costituiscono il soggetto depositario delle conoscenze. Il sistema delle Aziende rappresenta quindi il 'detentore' delle informazioni di base. La capacità di ricercatore è quindi quella di stimolare le riflessioni sulla programmazione del lavoro all'interno dell'impresa. In questo caso la difficoltà maggiore è data dal fatto che i soggetti economici sono attori del cambiamento, ma al tempo stesso subiscono le conseguenze dell'aumentata complessità, fattore che riduce drasticamente la capacità previsiva. Le fluttuazioni del mercato 'glocale' (globale e locale al tempo stesso) tendono a rendere più labile la possibilità di definire con precisione le future necessità di reclutamento. L'osservazione costante e la relazione strutturata con le imprese possono però contribuire a fare "emergere la domanda di professioni"<sup>6</sup>, ad "individuare le modalità e le condizioni per la programmazione della formazione"<sup>7</sup> ed infine a "progettare interventi che rispondano alle esigenze dei soggetti"<sup>8</sup>.

### Le metodologie

EXCELSIOR	EBNA	OBNF
<p>Rilevazione statistica ufficiale Modificazioni in itinere. In particolare nell'ambito della seconda ricerca si è adottata una doppia modalità di rilevazione: intervista telefonica (con metodologia CATI) alle imprese fino a 100 dipendenti; intervista diretta a cura degli Uffici Studi e Statistica delle CCIAA alle imprese con più di 100 addetti</p>	<p>La ricerca, svolta secondo un'ottica multidisciplinare e sviluppatasi nel corso di diverse annualità, è stata strutturata attraverso diverse fasi correlate, relative a: analisi strutturale analisi del contesto organizzativo analisi delle competenze e dei percorsi di professionalizzazione. Le metodologie adottate hanno previsto l'utilizzo di dati statistici e la rilevazione tramite interviste strutturate, nonché studi di caso, analisi delle competenze e dei percorsi di professionalizzazione.</p>	<p>Individuazione e descrizione delle figure di riferimento condivise da tutti i settori (processo accentrato, curato dalle Categorie nazionali) Individuazione di 16 aggregati settoriali (14 manifatturieri, alberghiero, edilizia) Ricognizione degli scenari, produzioni e ciclo produttivo Formulazione prime ipotesi relative alle figure di riferimento Verifica con manager e imprese selezionate per ogni settore Rilevazione dei fabbisogni (processo decentrato, realizzata dagli OBR) Realizzazione di 16 questionari settoriali, suddivisi in 3 sezioni: caratteristiche dell'impresa e dell'intervistato, informazioni relative alla produzione schede/figure per la rilevazione, dei fabbisogni Inoltre realizzazione indagine dei fabbisogni in relazione alle vocazioni produttive locali, avvalendosi di micro strutture dedicate alla gestione del processo di rilevazione Verifica e valutazione dei dati raccolti, curata dagli OBR e dai referenti di settore</p>

Fonte: Elaborazioni Agenzia Liguria Lavoro - Osservatorio mercato del lavoro su indagini dirette

<sup>6</sup> Excelsior

<sup>7</sup> EBNA

<sup>8</sup> OBNF

Il metodo risulta allora centrale per garantire una "buona" raccolta di informazioni. Per questo motivo le tecniche utilizzate fanno ricorso all'integrazione di strumenti quantitativi<sup>9</sup> con strumenti<sup>10</sup> più di taglio qualitativo, ovviamente inseriti in un contesto generale desunto dall'analisi di dati strutturali.

Dai disegni di ricerca emerge la necessità di procedere ad ulteriori approfondimenti qualitativi: essi presentano sicuramente maggiori difficoltà di gestione e una crescente complessità, ma risultano opportuni per completare un quadro che tenga conto delle specificità locali, settoriali se non addirittura di micro imprese.

Uno spunto di riflessione è quindi quello di decentrare l'organizzazione più a livello locale<sup>11</sup> esaltando in un certo senso i soggetti presenti sul territorio, potenzialmente gestori di "tavoli locali" di approfondimento o - per usare un termine oggi molto in uso - animatori di una "comunità" che rifletta congiuntamente sull'evoluzione del mercato.

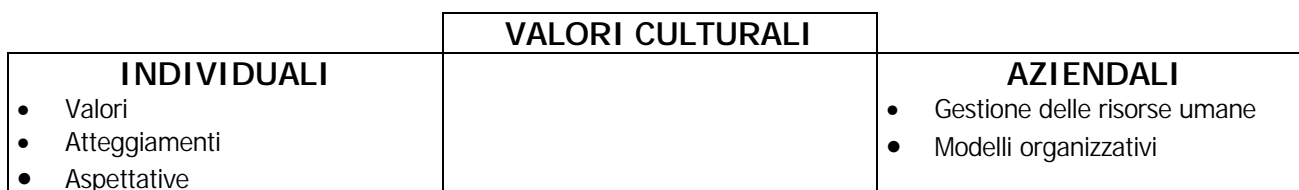
Ma quali sono i **principali risultati** emersi dalle indagini analizzate, quali spunti si possono offrire al sistema dei servizi per l'impiego, con particolare riferimento a quelli di orientamento?

L'andamento del mercato evidenzia sicuramente una tendenza evolutiva all'interno del 'recinto' del mercato del lavoro, che si ripercuote nelle esperienze individuali (dei lavoratori) in percorsi professionali più frammentati e discontinui che richiedono una sempre maggiore flessibilità<sup>12</sup>.

In modo molto sintetico alcuni fattori centrali possono essere così descritti:

- allargamento generale della base delle conoscenze,
- crescente dipendenza delle "competenze" dal contesto,
- evoluzione delle aziende in organizzazioni che apprendono e formano.

E' evidente che i livelli di competenza richiesti sono costituiti da più fattori, che sinteticamente possono essere così rappresentati:



Essi evidenziano un rapporto complesso che è dato da un mix di cultura individuale e di comportamenti aziendali.

<sup>9</sup> Il questionario telefonico di Excelsior, le interviste strutturate di EBNA e i questionari settoriali di OBNF

<sup>10</sup> Le interviste di Excelsior, gli studi di caso di EBNA l'incrocio tra fabbisogni e vocazioni produttive locali di OBNF

<sup>11</sup> Strategia peraltro già seguita da Excelsior, che ha utilizzato come 'terminali intelligenti' le singole Camere di Commercio e dagli Organismi Bilaterali che hanno individuato soggetti locali di riferimento.

<sup>12</sup> Agenzia Liguria Lavoro, *La qualità percepita. La formazione universitaria e i fabbisogni professionali delle imprese*, ricerca svolta per conto del Nucleo di Ateneo per la Valutazione dell'efficienza e dell'efficacia dell'Università di Genova, Genova, giugno 2000

### Fabbisogni diffusi

- amministrazione aziendale
- gestione personale
- gestione sistemi informativi
- commerciale
- marketing
- logistica
- programmazione della produzione
- qualità
- ambiente
- sicurezza

Fonte: Agenzia Liguria Lavoro, *La qualità percepita. La formazione universitaria e i fabbisogni professionali delle imprese*, ricerca svolta per conto del Nucleo di Ateneo per la Valutazione dell'efficienza e dell'efficacia dell'Università di Genova, Genova, giugno 2000

### Aree di competenza professionale

COMMERCIALE	GESTIONALE	COMUNICAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• acquisizione clienti</li> <li>• gestione clienti</li> <li>• mercato estero</li> <li>• settore marittimo</li> <li>• tecnico-commerciale</li> <li>• customer satisfaction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pianificazione</li> <li>• ufficio tecnico</li> <li>• gestione amministrativo-finanziaria</li> <li>• organizzazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicazione e rapporti con i media</li> <li>• comunicazione multimediale</li> </ul>

Fonte: Agenzia Liguria Lavoro, *La qualità percepita. La formazione universitaria e i fabbisogni professionali delle imprese*, ricerca svolta per conto del Nucleo di Ateneo per la Valutazione dell'efficienza e dell'efficacia dell'Università di Genova, Genova, giugno 2000

Ma risultano centrali anche competenze "generiche" che si rifanno a requisiti soggettivi, curriculari e professionali:

SOGGETTIVI	CURRICULARI	PROFESSIONALI
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adattabilità</li> <li>• Apprendimento</li> <li>• Duttilità</li> <li>• Flessibilità</li> <li>• Spirito di iniziativa</li> <li>• Affidabilità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta scolarità</li> <li>• Base culturale</li> <li>• Preparazione culturale schematica e analitico-sintetica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacità decisionali emanageriali</li> <li>• Autonomia</li> <li>• Lavorare per obiettivi</li> <li>• Capacità relazionali</li> <li>• Sviluppatori di idee</li> </ul>

Fonte: Agenzia Liguria Lavoro, *La qualità percepita. La formazione universitaria e i fabbisogni professionali delle imprese*, ricerca svolta per conto del Nucleo di Ateneo per la Valutazione dell'efficienza e dell'efficacia dell'Università di Genova, Genova, giugno 2000

### I risultati di Excelsior<sup>13</sup>

Il 30% delle aziende ha dichiarato di voler assumere nuovi dipendenti entro l'anno  
Crescita dell'occupazione + 3,9%, pari a più 383 mila occupati

I tassi di crescita occupazionale più elevati si riscontrano

- nel settore dei servizi (+ 4,2%), specie quelli innovativi e il turismo. Bene anche
- il settore delle costruzioni (+ 6,7%) mentre
- l'industria manifatturiera ha tassi di crescita più contenuti (+3,1%).

La domanda di lavoro si concentra

- sulle piccole imprese (+8,9%)
- mentre la grande impresa non supera lo 0,9% in quanto tende a liberarsi di attività ritenute meno strategiche, nelle quali subentrano le piccole imprese.

Cresce il livello di istruzione richiesto dalle imprese per i nuovi assunti e cioè

- più diplomati e
- meno scuola dell'obbligo.
  
- Diminuiscono le richieste di specializzazioni legate ad attività di ufficio (conseguenza della crescente informatizzazione) e
- aumentano le richieste di figure ad elevata specializzazione collegate
  - ◆ alla new economy,
  - ◆ al marketing ed alla finanza, o
  - ◆ ai servizi (specie sanitari e di assistenza clienti), e
  - ◆ di operai specializzati ed artigiani.
  
- Il 60% delle nuove assunzioni sarà a tempo indeterminato e un ulteriore
- 24% sarà di contratti di ingresso (apprendistato e formazione lavoro) che preludono molto spesso ad assunzioni definitive. Quindi per l'80% si tratterà di posti stabili.

Fonte: *Non sarà precario il lavoro del futuro*, Conferenza stampa di Unioncamere sui dati dell'indagine Excelsior sui fabbisogni professionali delle imprese nel 2001, luglio 2001

### Assunzioni previste per il 2001 e nel 1999 per grandi gruppi professionali

valori assoluti in migliaia

ITALIA	ASSUNZIONI PREVISTE 2001		ASSUNZIONI PREVISTE 1999		Variazione % 2001/1999
	Totale		Totale		
	(v.a.)	(%)	(v.a.)	(%)	
<b>TOTALE</b>	<b>714</b>	<b>100,0</b>	<b>626</b>	<b>100,0</b>	<b>14,1%</b>
Dirigenti e direttori	5	0,7	3	0,5	51,5%
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	41	5,7	32	5,1	28,1%
Professioni intermedie (tecnici)	96	13,4	88	14,1	9,1%
Professioni esecutive relative all'amministrazione e gestione	75	10,5	72	11,5	4,2%
Professioni relative alle vendite e ai servizi per le famiglie	114	16,0	89	14,2	28,1%
Operai specializzati	183	25,6	156	24,9	17,3%
Conduttori di impianti, operatori di macchinari fissi e mobili, operai di montaggio industriale	104	14,6	106	16,9	-1,9%
Personale non qualificato	96	13,4	79	12,6	21,5%

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2001 e 1999

<sup>13</sup> *Non sarà precario il lavoro del futuro*, Conferenza stampa di Unioncamere sui dati dell'indagine Excelsior sui fabbisogni professionali delle imprese nel 2001, luglio 2001

### I risultati di EBNA<sup>14</sup>

La ricerca svolta dall'Ente Bilaterale Artigianato evidenzia che vi sono elementi caratterizzanti generalizzabili all'insieme del lavoro artigiano.

Gli elementi che caratterizzano il 'contesto del lavoro artigiano possono essere così sintetizzati:

- incertezza dei mercati
- centralità dei rapporti faccia a faccia
- responsabilità e delega
- il valore dell'autonomia
- la condivisione dei problemi
- la fiducia e l'affidabilità
- la 'risorsa famiglia'
- la programmazione indeterminata
- rapporto con gli strumenti e la tecnologia
- la conoscenza dell'insieme del processo

Rispetto alle competenze emerge un quadro assolutamente variegato che va dalle specificità 'tecniche' alle capacità gestionali e commerciali, insite nell'attività artigianale.

Fonte: EBNA- Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale – Ufficio Centrale OFPL, *Indagine nazionale sui fabbisogni formativi nell'artigianato. Analisi delle competenze e dei percorsi di professionalizzazione*. Rapporto di sintesi, n. 23, Roma, settembre 2000 ed anche [www.enfap.it/intranet/ebna.htm](http://www.enfap.it/intranet/ebna.htm)

### I risultati di OBNF<sup>15</sup>

L'indagine dell'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione ha sperimentato un processo di rilevazione dei fabbisogni professionali che si basa su due scelte di campo.

- Avviare un dialogo efficace col sistema formativo,
- Far sì che il sistema formativo possa effettivamente operare secondo logiche di anticipazione dei fabbisogni

Il sistema di rilevazione è in grado di fornire tre tipi di informazioni:

- le *figure di riferimento* dei settori produttivi, necessarie e sufficienti a coprire lo spettro dei fabbisogni di funzionamento e sviluppo delle imprese;
- una descrizione, figura per figura della *prestazione ideale*: obiettivi, attività, relazioni, spazi di discrezionalità e altre informazioni relative al bagaglio culturale e ai comportamenti organizzativi;
- un quadro delle *tendenze dei fabbisogni* (se, dove, quanto interessano dette figure e quale livello di istruzione dovrebbero avere) in relazione alla localizzazione geografica, alle dimensioni e alle caratteristiche dell'azienda (organico, mercato, prodotti, processi).

I risultati delle ricerche portano alle seguenti considerazioni.

- E' possibile enucleare un limitato numero di figure di riferimento (un'ottantina per i settori industriali esaminati) da cui far derivare una pluralità di profili professionali. Almeno la metà delle figure individuate presenta un elevato grado di trasversalità (contenuti professionali

<sup>14</sup> EBNA- Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale – Ufficio Centrale OFPL, *Indagine nazionale sui fabbisogni formativi nell'artigianato. Analisi delle competenze e dei percorsi di professionalizzazione*. Rapporto di sintesi, n. 23, Roma, settembre 2000 ed anche [www.enfap.it/intranet/ebna.htm](http://www.enfap.it/intranet/ebna.htm)

<sup>15</sup> [www.obnf.it](http://www.obnf.it)

spendibili in settori diversi).

- ❑ Le dinamiche più rilevanti dei fabbisogni professionali riguardano l'area dell'innovazione dei prodotti/processi, l'area commerciale e alcune figure di produzione (conduzione processi/reparti produttivi, conduzione sistemi automatizzati, operatori specializzati). Le difficoltà di reperimento di personale sono stimate in oltre il 60% degli organici.
- ❑ All'interno di ogni settore, i trend dei fabbisogni risultano sensibilmente influenzati dalla localizzazione geografica e dalle dimensioni aziendali. Nel Nord-Ovest, ad esempio, si registrano tensioni nettamente più elevate per le figure della progettazione e di manutenzione; nel Nord-Est per quelle della produzione e dell'area commerciale. Nelle piccole e medie imprese si registra un più accentuato interesse per le figure della produzione e della qualità, nelle imprese di maggiori dimensioni per quelle dell'ingegneria e delle manutenzioni.
- ❑ I livelli di scolarizzazione ideali si attestano (oltre il 77% degli organici) nella fascia intermedia, compresa tra la qualifica professionale e la specializzazione post-diploma. In particolare si può notare come la qualifica professionale (34%) e la formazione tecnica superiore (14%) assumano nelle aspettative delle imprese un peso decisamente elevato.
- ❑ Le descrizioni delle prestazioni ideali confermano l'importanza dell'asse tecnico-specifico, ma anche il crescente rilievo delle conoscenze e delle abilità di base. La padronanza dei linguaggi, l'uso appropriato delle logiche matematiche e statistiche, la capacità di navigare nelle informazioni (selezionarle, trattarle, interpretarle), la capacità di affrontare e risolvere i problemi, la capacità di comunicare efficacemente e di lavorare in squadra, diventano la base comune di una nuova cittadinanza nel mondo del lavoro.

Fonte: sito dell'organismo Bilaterale [www.obnf.it](http://www.obnf.it)