



UNIONE EUROPEA
Fondo sociale europeo



Regione Calabria



Provincia
di Cosenza

Settore Formazione Professionale



SERVIZIO
ORIENTAMENTO
E FABBISOGNO
FORMATIVO



LAVORARE A COSENZA: VINCOLI E OPPORTUNITÀ

Analisi dei fabbisogni formativi, professionali e orientativi

a cura di
Andrea Laudadio



FrancoAngeli

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

LAVORARE A COSENZA: VINCOLI E OPPORTUNITÀ

**Analisi dei fabbisogni
formativi, professionali
e orientativi**

**a cura di
Andrea Laudadio**

FrancoAngeli

Il volume presenta una sintesi di numerosi interventi di ricerca svolti dal Gruppo e-Laborando all'interno del territorio della Provincia di Cosenza. In relazione alle attività di analisi dei fabbisogni professionali, formativi e orientativi questi sono stati finanziati dalla Provincia di Cosenza all'interno del Progetto POR CALABRIA 2000-2006 ASSE III – Risorse Umane – FSE – Progetto “Orientati 2” – Azione progettuale: “Censimento del fabbisogno formativo e professionale”.

Il gruppo di lavoro è stato composto, per la Provincia di Cosenza da: Lucio SCONZA, Giancarlo VIVONE, Franco LARATTA.

Per il Gruppo e-Laborando da: Mario AMBROGI, Mariella AMBROGIO, Maddalena BAUMGARTNER, Paolo BETTONI, Massimo CAVALLONI, Giulia COLASANTE, Marina CONTI, Antonio FLAMINI, Nicola FRESSURA, Andrea LAUDADIO, Serena MANCUSO, Lavinia MAZZOCCHETTI, Alessandro RIZZO, Stefania ROSIELLO. Inoltre, hanno collaborato alla stesura del volume: Marco AMENDOLA (BANCA POPOLARE DI VICENZA), Alessandro FONTANA (CENTRO STUDI CONFINDUSTRIA), Emiliano MANDRONE (ISFOL), Fabio ROMA (ISFOL), Francesca ROMANAZZI (STUDIO SANTARSIERO), Cecilia SANTARSIERO (STUDIO SANTARSIERO), Paolo SERRERI (UNIVERSITÀ DI ROMA TRE), Massimo TOMASSINI (REFLECTIVE LEARNING ITALY), Silvia ZANELLA (MONSTER ITALIA).

Quanto scritto da ciascun autore è da considerarsi come una opinione strettamente personale, in alcun modo ascrivibile all'Istituto di appartenenza. Si ringraziano le aziende, gli enti e i privati cittadini che rispondendo ai diversi questionari hanno reso possibile la realizzazione delle numerose ricerche presenti all'interno del volume. Si ringraziano inoltre tutti gli operatori del SOFF – Servizio Orientamento e Fabbisogno Formativo della Provincia di Cosenza, grazie ai quali è stato possibile raggiungere a pieno tutti gli obiettivi prefissati con il progetto.

Tutti gli autori hanno rinunciato ai proventi derivanti dai diritti di autore in favore dell'associazione YACOUBA per il progetto PRIMARY SCHOOL FOR GILI MENO. Il progetto è finalizzato a coprire i costi necessari per poter frequentare la scuola elementare per i bambini dell'isola di Gili Meno in Indonesia.



Per informazioni: www.yacouba.org Per donazioni Associazione Yacouba per l'Africa Banca Popolare Etica sede di Milano IBAN: IT86B0501801600000000105791

Copyright © 2009 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni specificate nel sito www.francoangeli.it

A Fabio Giorgi

Indice

Introduzione	Pag.	11
Vincoli e opportunità di <i>Mario Oliverio</i>	»	13
Distanze e prossimità di <i>Domenico Bevacqua</i>	»	15
Incertezza e cambiamento di <i>Alfredo Pelaia</i>	»	17
Guida alla lettura di <i>Lucio Sconza</i>	»	19
Parte I - Scenario		
1. La provincia in cifre di <i>Giancarlo Vivone</i>	»	23
1.1. Popolazione	»	23
1.2. Reddito di <i>Franco Laratta</i>	»	28
1.3. Il sistema economico di <i>Mariella Ambrogio</i>	»	30
1.3.1. Agricoltura	»	35
1.3.2. Industria	»	45
1.3.3. Terziario	»	50
1.4. Istruzione di <i>Alessandro Fontana e Alessandro Rizzo</i>	»	53
1.4.1. Istruzione primaria e secondaria	»	56
1.4.2. Istruzione superiore	»	62
1.4.3. Università	»	68
2. Lavorare a Cosenza di <i>Emiliano Mandrone</i>	»	77
2.1. Il mercato del lavoro calabrese	»	77
2.2. Cosa ne pensano i calabresi	»	83
2.3. Il mercato del lavoro cosentino	»	87
Parte II - Analisi dei fabbisogni		
3. Prevedere domanda e bisogno: teorie e metodi di <i>Andrea Laudadio e Antonio Flamini</i>	»	95

3.1. Questioni connesse all'oggetto	Pag.	96
3.1.1. L'approccio sistemico	»	97
3.1.2. Caratteristiche dei sistemi	»	98
3.1.3. Domanda o bisogno?	»	100
3.2. Questioni connesse alla metodologia	»	101
3.2.1. Qualità e Forma	»	101
3.2.2. Prevedere il futuro	»	104
3.2.3. Ordine e Caos	»	107
3.3. Questioni connesse al soggetto	»	110
3.4. Conclusioni	»	112
4. Analisi dei fabbisogni professionali di <i>Andrea Laudadio e Giancarlo Vivone</i>	»	115
4.1. I flussi occupazionali in Calabria: tra certo e incerto	»	115
4.2. Rassegna delle principali analisi relative ai fabbisogni professionali di <i>Nicola Fressura, Andrea Laudadio e Giancarlo Vivone</i>	»	118
4.2.1. L'unità di ricerca: il bacino di impiego o bacino di mano d'opera	»	120
4.2.2. La metodologia dello Skill Shortage e dello Skill Gap Analysis	»	121
4.3. Il Web Recruitment di <i>Silvia Zanella</i>	»	122
4.4. I dati del sistema Excelsior	»	125
4.5. Fabbisogni professionali	»	126
4.6. Le stime previsionali per il biennio 2008-2010	»	130
4.7. I profili professionali più richiesti	»	133
4.8. Conclusioni	»	134
5. Analisi dei fabbisogni formativi di <i>Andrea Laudadio e Giancarlo Vivone</i>	»	135
5.1. Settori di maggiore sviluppo e potenziale inespresso	»	137
5.2. Interventi di formazione strategici per un rapido inserimento lavorativo	»	139
5.3. Fare impresa a Cosenza	»	141
5.4. I profili professionali	»	142
6. Analisi dei fabbisogni orientativi di <i>Andrea Laudadio, Serena Mancuso e Lavinia Mazzocchetti</i>	»	165
6.1. L'orientamento come tecnologia del sé	»	165
6.2. L'identificazione dei bisogni orientativi	»	167

6.2.1. Progettualità e orientamento alle scelte: un progetto di ricerca-azione per l'attivazione di strategie di cambiamento	Pag.	167
6.2.2. Il sistema Orientarsi	»	168
6.2.3. L'analisi della domanda orientativa dei giovani	»	169
6.3. Strumenti per l'analisi del bisogno orientativo	»	170
6.4. Analisi dei fabbisogni orientativi dei giovani residenti nella Provincia di Cosenza	»	172
6.5. Un modello alternativo di analisi dei fabbisogni orientativi: il modello della casualità pianificata	»	181
6.5.1. Le dimensioni centrali della teoria della casualità pianificata	»	183
6.5.2. Una verifica empirica del modello	»	183

Parte III - Temi

7. Imparare & lavorare	»	187
7.1. Le competenze di <i>Andrea Laudadio e Serena Mancuso</i>	»	187
7.1.1. Le life skills	»	194
7.2. Il Bilancio di Competenze di <i>Serena Mancuso e Stefania Rosiello</i>	»	197
7.3. Le competenze organizzative di <i>Fabio Roma</i>	»	200
7.4. Apprendere ad apprendere <i>lifelong</i> : la nuova sfida della formazione nell'ottica delle competenze di <i>Paolo Serreri</i>	»	205
7.4.1. I concetti di apprendimento e di apprendere ad apprendere	»	206
7.4.2. La competenza di apprendere ad apprendere nel paradigma della competenza	»	207
7.4.3. La natura strategica della competenza dell'apprendere ad apprendere <i>lifelong</i>	»	209
7.5. L'apprendimento riflessivo di <i>Massimo Tomassini</i>	»	213
7.5.1. Il professionismo riflessivo	»	214
7.5.2. Strumenti di sviluppo dell'apprendimento riflessivo	»	217
8. La formazione in azienda	»	221
8.1. La formazione continua di <i>Nicola Fressura</i>	»	221
8.2. La valutazione del processo formativo di <i>Stefania Rosiello</i>	»	224
8.3. Il Return On Investment nella formazione di <i>Francesca Romanazzi</i>	»	226
8.4. La gestione delle risorse umane di <i>Cecilia Santarsiero</i>	»	230

8.5. L'importanza del clima di <i>Marco Amendola</i>	Pag.	235
9. Giustizia & lavoro: lavoro nero e sicurezza sul lavoro di <i>Marina Conti e Mario Ambrogi</i>	»	241
9.1. Il lavoro nero	»	241
9.1.1. Il lavoro irregolare in Calabria e a Cosenza	»	242
9.2. La sicurezza sul lavoro	»	246
9.2.1. I numeri della sicurezza	»	247
9.2.2. I ruoli e le professioni della sicurezza	»	247
9.2.3. La psicologia della sicurezza e l'emergenza	»	248
9.2.4. I linguaggi dell'emergenza come modello per la sicurezza	»	249
9.2.5. Infortuni sul lavoro e commitment organizzativo	»	250
9.2.6. Rappresentazione dell'infortunio e supporto organizzativo percepito	»	253
9.3. La formazione in materia di sicurezza	»	257
10. Mobilità sociale: tale padre, tale figlio? di <i>Andrea Laudadio</i>	»	261
10.1. Mobilità sociale in Italia	»	262
10.2. Mobilità sociale percepita	»	268
10.3. Tale padre, tale figlio?	»	271
11. Giovani & lavoro di <i>Lavinia Mazzocchetti e Serena Mancuso</i>	»	273
11.1. Giovani e lavoro	»	273
11.2. La self-determination nei giovani	»	280
11.3. Giovani e valori professionali	»	283
12. Donne di <i>Giulia Colasante e Serena Mancuso</i>	»	287
12.1. Donne in cifre	»	287
12.2. Conciliare casa & lavoro	»	291
13. Immigrazione & emigrazione di <i>Lavinia Mazzocchetti e Giulia Colasante</i>	»	295
13.1. Il fenomeno dell'immigrazione	»	295
13.2. La questione dell'identità	»	296
13.3. Andare via: l'emigrazione calabrese	»	306
13.3.1. Giovani ed emigrazione	»	309
Bibliografia	»	311

Introduzione

Vincoli e opportunità

Mario Oliverio
Presidente della Provincia di Cosenza

Appartengo al nutrito gruppo di italiani che ritiene (con forza!) che la carta costituzionale – nonostante gli anni e le critiche ricevute – rappresenti un documento straordinario per almeno due motivi: da una parte per il livello di sintesi raggiunto tra posizioni e opinioni molto distanti tra loro (che oggi, con un po' di faciloneria e pigrizia intellettuale definiremmo: *inconciliabili*), dall'altra per l'energia che traspare, espressione di un popolo provato ma non piegato da anni di guerra.

La nostra Costituzione esprime valori moderni ed è per questo motivo che in Italia, diversamente da altri paesi, l'incostituzionalità non ha solo un sapore meramente procedurale quanto – piuttosto – il significato di un vero attacco a questi principi. Probabilmente, il nostro Paese sarebbe migliore se la diffusione, conoscenza e rispetto della nostra Costituzione fosse maggiore.

Due articoli hanno, a mio giudizio, un carattere straordinario e di particolare valore per noi che viviamo nel sud: l'articolo 3 e il 4.

Nell'articolo 4 viene sancita la sacralità del diritto al lavoro ma anche il compito dello Stato di promuovere modalità e forme che rendano possibile l'esercizio di questo diritto. Nell'articolo si parla chiaramente di un lavoro scelto sulla base delle competenze e attitudini del cittadino. Un cittadino ha il pieno diritto di svolgere un lavoro che lo renda felice e non certo di lavorare a tutti i costi. Con anni di anticipo rispetto alle successive normative i nostri padri costituenti introducevano la centralità dell'orientamento, della formazione e del benessere lavorativo. In cambio di questo diritto viene chiesto al lavoratore di concorrere al progresso materiale o spirituale della società.

L'articolo 3 esprime il diritto all'uguaglianza tra tutti i cittadini della Repubblica e il compito dello Stato di rimuovere gli ostacoli (sociali ed economici) che limitano questo diritto e il pieno sviluppo della persona umana.

Con quale spirito, un rappresentante dello Stato può tollerare che – come emerge da una delle molte ricerche contenute nel presente volume – una percentuale considerevole di giovani ritenga che l'accesso al lavoro (un diritto) sia in realtà non garantito, sia per la scarsità sia per le modalità di assunzione? Come si può accettare che la mobilità sociale – il vero metro di giudizio del livello di giustizia e uguaglianza di un Paese – sia ancora così bassa nel nostro territorio?

In questi giorni tutti guardiamo con speranza i primi provvedimenti del nuovo Presidente degli Stati Uniti d'America. Il *cambiamento* – espresso al singolare per superare gli abusati impegni elettorali relativi a numerosi e diversi *cambiamenti* – promesso da Barack H. Obama, a mio giudizio, è contenuto nel nostro articolo 3: azione dello Stato per garantire l'uguaglianza e lo sviluppo della persona umana.

In altre parole, la nostra costituzione ci obbliga a: trasformare i *vincoli* in *opportunità* per tutti. Il compito della politica e – più in generale – di coloro che amministrano la *cosa pubblica* non è altro che abbattere le barriere, tagliare i lacci e rimuovere gli ostacoli che rendono impossibile, anche per un solo cittadino, di godere dei propri diritti, tra cui quello a un lavoro che lo renda felice e in grado di contribuire al progresso del proprio Paese.

Anche per questi motivi, ho molto apprezzato il lavoro congiunto svolto in tale direzione che ha portato alla coscienza dei Cittadini e degli amministratori i *vincoli* e le *opportunità* presenti sul territorio.

Sarà compito della Politica raccogliere e recepire gli stimoli, i suggerimenti e le considerazioni contenute in questo volume e sulla base di quanto saprà trasformare i vincoli in opportunità sarà giudicata e valutata.

Distanze e prossimità

Domenico Bevacqua
Vicepresidente e Assessore alla Formazione Professionale
della Provincia di Cosenza

Utilizzando uno dei numerosi siti Internet che offrono questo servizio è facile calcolare che la distanza stradale che separa la città di Cosenza da Lisbona è di 3.014 Km. Secondo lo stesso sito, il tempo previsto è di circa 30 ore e il costo circa 500 € e posso scegliere tra cinque alternative di itinerario: consigliato, più veloce, più economico, più gradevole e più corto.

Purtroppo non sono riuscito a trovare un sito Internet o un sistema simile che consentisse di calcolare la distanza e il percorso per raggiungere gli obiettivi fissati dalla Strategia di Lisbona.

Sono passati nove anni dalla sottoscrizione da parte dei Capi di Stato e di Governo dei diversi paesi UE di questo importante documento e tra circa 365 giorni raggiungeremo la data prevista per questi obiettivi.

Nel corso di questi nove anni ho sentito diversi aggettivi associati agli obiettivi: fondamentali, importanti, ambiziosi e – oggi – irraggiungibili. Per avere prova di questo cambiamento è sufficiente consultare le premesse dei numerosi volumi pubblicati in materia di formazione e politiche per il lavoro nel corso degli ultimi anni. Mentre fino a quattro anni fa quasi tutte le premesse parlavano della Strategia di Lisbona, oggi questi obiettivi – proprio per la difficoltà di essere raggiunti – sono quasi del tutto scomparsi.

Quali sono le cause di questa resa generalizzata e incondizionata? Probabilmente, in molti si saranno resi conto – tardivamente – che i risultati non erano incoraggianti. L'obiettivo era di portare gli occupati da una media UE del 61% al 70% e l'occupazione femminile dal 51% al 60%. In Italia nell'anno di sottoscrizione del documento eravamo – rispettivamente – al 53,6% e al 40,6%; attualmente siamo al 58,3% e al 46,9%. Non siamo riusciti a raggiungere la media UE di 9 anni fa ma siamo riusciti a crescere del 4,7% e del 6,3% anche se con forti squilibri tra nord e sud.

A mio giudizio, non è questo il momento di girare lo sguardo in un'altra direzione e trincerarci dietro la scusa di una crisi economica globale. È piuttosto il momento di analizzare le *distanze* e le *prossimità* rispetto agli obiettivi, per sviluppare – criticamente – nuove prospettive. Gli obiettivi di Lisbona hanno sicuramente avuto molti effetti positivi, in primo luogo aver posto una strategia alla base delle politiche sociali dei diversi paesi membri. Quello che è mancato è stato l'aspetto tattico. Sapevamo *dove* andare ma non *come*. Ironicamente, non siamo stati in grado di rispondere a una domanda che sembrava insensata ma in realtà nascondeva una profonda verità: *Per andare dove dobbiamo andare, dove dobbiamo andare?* Avevamo bisogno di itinerari per poter scegliere consapevolmente il percorso consigliato o il più veloce o il più economico.

Non possiamo cambiare o modificare il passato, ma dobbiamo fare tesoro dell'esperienza avuta. Dobbiamo trasformare il mancato raggiungimento degli obiettivi in una occasione di apprendimento per tutto il sistema. Per questo motivo dobbiamo moltiplicare e valorizzare tutti gli interventi di valutazione e analisi del sistema economico e del mercato del lavoro, come – ad esempio – questo volume, che racchiude in sé la ricchezza di numerosi studi e ricerche che possono aiutare a definire nuovi obiettivi misurabili e valutabili.

Di certo, non possiamo promuovere interventi innovativi di apprendimento se poi proprio chi governa il sistema non sviluppa forme di *learning by doing*, che valorizzino l'esperienza pregressa e la trasformino in nuove competenze. Con l'augurio e l'auspicio che queste competenze ci aiutino a mutare le attuali *distanze* in nuove *prossimità* attraverso la coraggiosa trasformazione degli attuali *vincoli* in nuove e reali *opportunità*.

Incertezza e cambiamento

Alfredo Pelaia
Presidente del Gruppo e-Laborando

Viviamo tempi incerti! Quanto consenso è possibile registrare intorno a questa semplice affermazione, sia che essa venga pronunciata in relazione a contesti specifici (es. l'organizzazione per la quale si lavora) sia in relazione a macro sistemi (es. l'economia globale). L'incertezza, più che una condizione esclusiva dei diversi sistemi, sembrerebbe essere una caratteristica intrinseca dell'uomo. Da una parte il desiderio di stabilità e sicurezza dall'altra l'impossibilità di prevedere e controllare il futuro generano il senso di incertezza.

Ma quali sono le cause della apparente crescita di incertezza che registriamo in questo periodo storico? A mio giudizio, il motivo è duplice: da una parte la diminuzione progressiva della convinzione dei singoli o dei macro-sistemi di essere in grado di contrastare i fenomeni che accadono. Assistiamo a una progressiva diminuzione dei livelli di autostima e autoefficacia degli individui e delle organizzazioni. Dall'altro un aumento della complessità dei fenomeni associato a un incremento esponenziale dei cambiamenti che in molti casi originano o provengono da situazioni di *crisi*.

Cambiamento, velocità e flessibilità sono i termini più frequentemente utilizzati nella descrizione degli scenari economici e sociali attuali.

L'avvento dell'Economia della Conoscenza – in cui processo produttivo e prodotto arrivano quasi a convergere in un unico oggetto – ha reso ancora più rapidi i cambiamenti e le trasformazioni individuali, organizzative, sociali e culturali.

Se il cambiamento è una costante della storia dell'umanità, le caratteristiche peculiari di questo periodo storico sono almeno tre: la pluralità dei cambiamenti, la velocità con cui i cambiamenti si verificano e l'alto livello

di interrelazioni tra i cambiamenti. I cambiamenti sono connessi tra loro e quando si verificano in un sistema – anche se molto distante – prima o poi produrranno cambiamenti anche in altri ambiti e, in un mondo interconnesso, tutto questo avviene a velocità sempre maggiori.

Mai come in questo periodo storico, i cambiamenti nati in un ambito disciplinare riverberano – con straordinaria rapidità – i loro effetti in altri ambiti o contesti (anche tra ambiti e contesti apparentemente distanti tra loro) all'interno di un meccanismo circolare e vorticoso.

Tutto questo alimenta la nostra incertezza, anche se è doveroso ricordare come essa sia una costante della vita dei singoli e dei sistemi (piccoli o grandi), ma tendiamo – sempre – a considerare l'attuale più incerto del passato. Probabilmente, abbiamo dimenticato l'incertezza derivante dalla guerra fredda e l'incubo atomico oppure l'incertezza provocata dai problemi economici che hanno caratterizzato la conclusione dell'ultimo secolo.

Quanto detto ha effetti – ovviamente – anche nell'ambito della formazione. Le competenze invecchiano rapidamente e con loro i luoghi e le modalità di lavoro. Insegnare il *come fare* non ha quasi più senso, mentre è sempre più importante *insegnare come imparare* autonomamente.

Dal concetto di competenza siamo passati a quello di metacompetenza e la trasmissione di conoscenza si è spostata dal piano dei *contenuti* a quello dei *processi*. Di conseguenza, come emerge da alcune ricerche presentate all'interno del volume, le imprese hanno iniziato a premiare e assumere non solo chi possiede delle competenze, ma chi possiede le metacompetenze di apprendimento (*saper imparare*) e di autoregolazione (*autonomia e gestione*).

In conclusione, se vogliamo veramente contrastare l'incertezza non dobbiamo agire solo su meccanismi che incrementino la possibilità di previsione quanto – piuttosto – sul potenziamento degli individui e dei sistemi (soprattutto mediante azioni di facilitazione dell'apprendimento) attraverso l'aumento delle competenze e dell'autonomia.

L'auspicio è di contrastare l'incertezza attraverso lo sviluppo e la promozione della *speranza*, l'unica dimensione realmente in grado di facilitare la trasformazione dei *vincoli* dovuti ai cambiamenti in *opportunità* di nuovi cambiamenti.

Guida alla lettura

Lucio Sconza
Dirigente Settore Formazione Professionale
della Provincia di Cosenza

Il volume nasce dalla volontà del Settore Formazione Professionale di sviluppare azioni congiunte con società private al fine di promuovere lo scambio e lo sviluppo reciproco di *know-how*.

L'obiettivo della collaborazione con il Gruppo e-Laborando è stato duplice: da una parte realizzare una Analisi dei Fabbisogni: formativi, professionali e orientativi, dall'altra contribuire alla diffusione e sistematizzazione di una serie di ricerche e studi relativi alla Formazione Professionale realizzati sul territorio della Provincia di Cosenza.

Entrambi gli obiettivi, a mio giudizio, sono stati pienamente raggiunti e il volume rappresenta una sintesi degli sforzi e del lavoro compiuto dal gruppo di lavoro composto da professionisti del Settore Formazione Professionale e dell'Area Ricerca & Sviluppo del Gruppo e-Laborando.

L'attività di Analisi dei Fabbisogni è stata finanziata all'interno del Progetto provinciale Orientati 2 (FSE) mentre il restante lavoro è nato dall'entusiasmo spontaneo dei due gruppi di lavoro.

Anche se abbiamo tentato di sviluppare il testo in modo tale da consentirne una agile fruizione, il volume – per articolazione e contenuti – richiede una breve *guida alla lettura*.

Il volume è articolato in tre sezioni. Nella prima sezione vengono presentati i risultati di una estesa e approfondita analisi dei dati disponibili in relazione al territorio provinciale. Mentre il primo capitolo concentra la sua attenzione sulla descrizione dei principali temi economici e sociali, il secondo capitolo, partendo da una disamina sulla condizione del lavoro nella Provincia di Cosenza, sviluppa una serie di considerazioni e ipotesi in relazione alle cause e agli effetti di questa problematica.