

Giovanni Castiglioni

# Leggere il lavoro

Metodi e strumenti per l'analisi  
dei fabbisogni professionali



**Sociologia  
del lavoro**

**FrancoAngeli**

UNIVERSITÀ CATTOLICA del Sacro Cuore

**WWELL**

Welfare, Work, Enterprise  
Lifelong Learning

## Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



# Sociologia del lavoro

COLLANA DIRETTA DA **MICHELE LA ROSA**

Vice-direttori: Vando Borghi, Enrica Morlicchio, Laura Zanfrini

Redazione: Federico Chicchi, Barbara Giullari,  
Giorgio Gosetti, Roberto Rizza

---

La collana, che si affianca all'omonima rivista monografica, intende rappresentare uno strumento di diffusione e sistematizzazione organica della produzione, sia teorico-interpretativa, sia empirica, di natura peculiarmente sociologica ed inerente la vasta e complessa problematica lavorista delle società postindustriali.

Dall'innovazione tecnologica alle nuove modalità di organizzazione del lavoro, dalle trasformazioni del mercato del lavoro alle diverse forme di lavoro non standard, dalle dinamiche occupazionali alle culture del lavoro, dalla questione giovanile al lavoro informale fino ai temi della qualità: questi gli "scenari" di riferimento entro cui la collana si sviluppa, tentando altresì un approccio capace di rappresentare un utile terreno di confronto per studiosi, operatori ed esperti impegnati nelle differenti istituzioni.

La collana garantisce rigore scientifico e metodologico indipendentemente dai contenuti specifici espressi dagli autori, in coerenza con la legittimità della pluralità di possibili approcci sia di merito sia disciplinari.

Tutti i testi sono preventivamente sottoposti ad almeno due referee anonimi.

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.

Giovanni Castiglioni

# Leggere il lavoro

Metodi e strumenti per l'analisi  
dei fabbisogni professionali



**Sociologia  
del lavoro**

**FrancoAngeli**

Il volume è stato pubblicato con il contributo del Dipartimento di Sociologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

Copyright © 2019 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 della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it).*

# Indice

<b>Presentazione</b> , di <i>Laura Zanfrini</i>	pag.	7
<b>Introduzione</b>	»	11
<b>1. Professione, occupazione, mestiere, lavoro: alla ricerca di una chiarificazione semantica e concettuale</b>	»	23
1.1. Linee interpretative sul concetto di “professione”	»	23
1.2. Professioni e stratificazione sociale	»	30
1.3. Classificare e definire le professioni	»	35
1.4. Le classificazioni internazionali delle professioni	»	50
1.5. La classificazione italiana delle professioni Istat “Cp-2011”	»	62
1.6. Classificare e contare il “lavoro” e il “non lavoro”: la costruzione sociale dei dati	»	64
<b>2. Leggere il mercato del lavoro, leggere la società</b>	»	71
2.1. Il problema delle analisi previsionali: necessità e paradossi	»	71
2.2. Le indagini previsionali nel contesto internazionale: dal <i>Manpower planning</i> alla <i>Labour Market Intelligence Information</i>	»	75
2.3. Un caso esemplare: l’esperienza degli Stati Uniti	»	79
2.4. Il paradigma europeo	»	84
<b>3. Le metodologie previsionali</b>	»	103
3.1. Le indagini e gli strumenti di ricerca	»	103
3.2. I metodi qualitativi e quantitativi	»	105
3.3. Le rilevazioni delle previsioni occupazionali	»	109
<b>4. Il contesto italiano</b>	»	117
4.1. L’osservazione dei fabbisogni professionali e formativi	»	117

4.2. Il “Sistema Informativo sulle Professioni”: la collaborazione Isfol-Istat	pag.	122
4.3. L’Isfol	»	124
4.4. L’Istat	»	129
4.5. Il Sistema Informativo Excelsior	»	132
4.6. Il Ministero del Lavoro	»	134
4.7. Gli Ordini e gli Albi professionali	»	135
4.8. Il futuro del Sistema	»	136
4.9. Linee interpretative e prospettive di ricerca	»	136
<b>Riferimenti bibliografici</b>	»	147



## Presentazione

Questo volume di Giovanni Castiglioni si colloca nel programma editoriale del Centro di Ricerca WWELL – *Welfare, Work, Enterprise, Lifelong Learning* –, sfociato in una serie di saggi e monografie pubblicati, rispettivamente, sulla rivista «Sociologia del lavoro» e sull’omonima collana editoriale.

Costituitosi nel 2009 presso il Dipartimento di Sociologia dell’Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, nella scia di una consolidata tradizione di ricerca sui temi del lavoro e dei processi di regolazione del mercato del lavoro, letti nel loro rapporto con la cultura e i modelli di sviluppo e con le dinamiche di mutamento sociale, il Centro WWELL ha coltivato, in questi dieci anni di attività, molteplici filoni di ricerca, tutti però profondamente interconnessi: dall’analisi del mercato del lavoro e delle politiche del lavoro alla riforma dei regimi di welfare, dalla questione della conciliazione tra lavoro e vita a quella dell’invecchiamento delle forze di lavoro, dai processi di discriminazione che colpiscono gli immigrati alla valorizzazione della diversità come risorsa competitiva per le imprese e le economie locali, e molti altri ancora. A caratterizzare e qualificare l’approccio del Centro è il tema delle diversità e delle differenze sociali – in particolare quelle di genere, di età, etniche, religiose –, colte nel loro intreccio con il sistema delle disuguaglianze e con le dinamiche di mutamento che stanno investendo la società italiana ed europea, che le vede come questioni cruciali per il presente e il futuro della competitività economica e della coesione sociale<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Di esso si è dato conto, tra l’altro, in quattro fascicoli della rivista «Sociologia del lavoro»: Lodigiani R., Zanfrini L. (a cura di), *Riconciliare Lavoro Welfare e Cittadinanza*, n. 117/2010; Riva E., Zanfrini L. (a cura di), *Non è un problema delle donne. La conciliazione lavorativa come chiave di volta della qualità sociale*, n. 119/2010; Marcaletti F., Zanfrini L. (a cura di), *L’invecchiamento delle forze di lavoro. Lo stato del dibattito in Europa*, n. 125/2012; Monaci M., Zanfrini L. (a cura di), *Creare valore con la diversità*, n. 134/2014.

Attraverso gli studi condotti individualmente nell'ambito del dottorato, le ricerche realizzate su incarico di imprese, organizzazioni no-profit e amministrazioni pubbliche, i progetti scientifici di respiro nazionale ed europeo, il Centro WWELL ha perseguito l'ambizione di concorrere a edificare una "economia a servizio dell'uomo" (e della donna!), capace di coniugare le istanze di crescita e di competitività con quelle dell'inclusione e della sostenibilità.

In questo quadro si inserisce il presente volume, frutto della tesi di dottorato dell'autore<sup>2</sup>, discussa nel 2015, i cui contenuti sono stati aggiornati e rielaborati per renderli fruibili anche da un pubblico non esperto. L'ambizione è quella di rileggere il tema della rilevazione dei fabbisogni professionali da una prospettiva sociologica, ossia prestando attenzione ai processi di definizione e rappresentazione del mercato del lavoro e del suo rapporto con la società e approfondendo i fattori che hanno contribuito allo sviluppo dei sistemi previsionali in Italia (a livello locale e nazionale) e nel contesto internazionale. Al di là degli aspetti metodologici – la cui analisi potrà catturare l'interesse degli addetti ai lavori –, l'autore mira a dimostrare come proprio l'osservazione dei fabbisogni professionali possa costituire un "filtro" attraverso il quale leggere le dinamiche del mercato del lavoro e rendere più efficiente l'incontro tra domanda e offerta. Di notevole interesse è la metodica mappatura – presentata all'interno della pubblicazione – degli istituti di ricerca più significativi che forniscono dati di carattere previsionale e delle diverse metodologie adottate, dalle quali emerge una dimensione preziosa per la prospettiva sociologica, quella legata alla costruzione sociale che ai dati stessi va attribuita.

Affrontando un tema che, quanto meno in Italia, raramente è stato oggetto di approfondimenti sistematici e condotti con metodo scientifico, il volume offre una serie di spunti utili alla formulazione di *policy* in grado, a loro volta, di rafforzare gli interventi di orientamento. Un passaggio indispensabile per aggredire una delle croniche criticità del mercato del lavoro italiano, il *mismatch* tra credenziali formative richieste dal sistema produttivo e quelle offerte. Una criticità che i cambiamenti annunciati dalla rivoluzione 4.0 rendono ancora più urgente affrontare.

*Laura Zanfrini*

Direttore Scientifico Centro di Ricerca WWELL

---

<sup>2</sup> Castiglioni G., *I sistemi previsionali dei fabbisogni professionali. L'esperienza italiana e il confronto internazionale*, Università Cattolica del Sacro Cuore, XXVII ciclo, a.a. 2013/14, Milano.

Il Centro di Ricerca WWELL (*Welfare, Work, Enterprise, Lifelong Learning*) afferisce al Dipartimento di Sociologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore e riunisce ricercatori e professionisti di diversi ambiti disciplinari (sociologia, psicologia, economia, diritto, scienze organizzative). WWELL svolge attività di ricerca multidisciplinare intorno ai temi del lavoro, delle organizzazioni, dell'educazione e della formazione permanente, del welfare, delle migrazioni e relazioni interetniche, con un'attenzione specifica alle trasformazioni attuali e ai cambiamenti prospettici. In particolare, WWELL è impegnato nello sviluppo di progetti di ricerca/ricerca-azione, di attività di consulenza e di iniziative di formazione a livello nazionale e internazionale sui temi seguenti.

- *Lavoro e formazione*
  - Mercato del lavoro, politiche per l'occupazione e misure a contrasto della disoccupazione
  - Cambiamenti del lavoro, organizzazioni di lavoro, etica del lavoro
  - Politiche di formazione e *lifelong learning*
  - Politiche di sviluppo e valutazione del capitale umano
  - *Job creation*
  
- *Impresa e Management*
  - Responsabilità sociale d'impresa, sostenibilità, cittadinanza d'impresa
  - Gestione risorse umane e relazioni industriali, *diversity management, age management*
  - Management e leadership, cultura organizzativa
  - Politiche e pratiche di conciliazione vita-lavoro, welfare aziendale
  
- *Welfare, società e differenze*
  - Welfare e politiche sociali, politiche per la famiglia, politiche di genere
  - Società e differenze sociali (genere, età, etnicità, disabilità, religione)
  - Discriminazione e politiche anti-discriminazione
  - Migrazioni internazionali e politiche migratorie
  - Relazioni interetniche e interreligiose
  - Transizione demografica, active ageing
  - Disabilità e politiche a sostegno
  - Sviluppo locale, dialogo sociale
  - Amministrazione pubblica, valutazione delle politiche pubbliche
  - Innovazione sociale
  - Housing sociale
  - Cittadinanza e cittadinanza attiva

Centro di Ricerca WWELL  
e-mail: [wwell@unicatt.it](mailto:wwell@unicatt.it)  
tel. 02 7234.2675

Università Cattolica del Sacro Cuore  
Largo Gemelli 1 - 20123 Milano



# Introduzione

“*We live in a rapidly changing and uncertain world*”: con queste parole inizia il report *Anticipating changing skill needs: A Master Class* di Robert Wilson<sup>1</sup> e Alena Zukersteinova. Nella società dell’incertezza (Bauman, 1999), senza stabilità, senza voglia di futuro, caratterizzata dall’imprevisto e dall’imprevedibile, diviene sempre più difficile comprendere quello che avverrà e di conseguenza anticipare il cambiamento (Rizza, 2003), in particolare per ciò che concerne il mercato del lavoro e il mondo delle professioni. Le trasformazioni in atto rendono sempre più difficile la costruzione di strumenti adeguati per misurare il mutamento, orientare gli individui nella scelta dei propri percorsi occupazionali e interpretare le tendenze future di quello che succederà.

La prospettiva sociologica di questo fenomeno rappresenta un contributo particolarmente utile per comprendere i cambiamenti che la nostra società stanno sperimentando nell’era dell’incertezza (Beck, 2003) e per approfondire le azioni intraprese volte a far fronte alle difficoltà di interpretazione degli andamenti del mercato del lavoro. Ciò mette certamente in luce l’ambivalenza e, per alcuni aspetti, la contraddizione delle società occidentali che, in un momento storico segnato dall’insicurezza, cercano di intravedere prospettive e disegnare traiettorie sul futuro.

Nel corso degli ultimi anni, molti Paesi – in particolare quelli a economia avanzata dell’area Oecd<sup>2</sup> – si sono dotati di sistemi di analisi previsionali impiegando diversi approcci metodologici con lo scopo di identificare e prevedere i fabbisogni professionali e per prefigurare gli andamenti e le

---

<sup>1</sup> Robert Wilson è tra i più autorevoli esperti di sistemi di analisi previsionali del mercato del lavoro. Attualmente è Deputy Director dell’Institute for Employment Research (Ier) presso l’Università di Warwick (Uk). Ha condotto diversi studi riguardanti le analisi previsionali tra cui *Working Futures for the UK Commission for Employment and Skills* (Ukces). Ha inoltre guidato il progetto *Cedefop Skillsnet* realizzando previsioni a medio termine sui fabbisogni di competenze nel contesto europeo.

<sup>2</sup> Organisation for Economic Cooperation and Development.

variazioni della domanda e dell'offerta di lavoro (Isfol, 2007b; Gasparre, 2012).

In particolare, dagli anni Duemila, il dibattito riguardante le iniziative sviluppate dai diversi Paesi si è ampliato ponendo l'attenzione sugli strumenti di indagine adottati e sugli impianti metodologici messi in atto, riflettendo inoltre sulle definizioni e sulle ipotesi interpretative che regolano i sistemi previsionali (Marcaletti, 2006).

Si è verificata quindi la necessità di definire strategie conoscitive appropriate per rilevare e anticipare i fabbisogni del mercato del lavoro al fine di migliorare, in particolare nel contesto europeo, l'efficacia dell'offerta formativa e la sua pertinenza con la domanda del sistema delle imprese, fornendo in tal modo – a chi ricopre ruoli e responsabilità nella gestione del mercato del lavoro e non solo – informazioni utili per colmare il *mismatch* tra *skills* acquisite nei percorsi formativi ed educativi e *skills* richieste dal sistema produttivo. A tale proposito, in Europa è stato avviato un processo di armonizzazione delle competenze (*competences*), delle abilità (*skills*), delle conoscenze (*knowledge*) e delle professioni (*occupations*) in particolare attraverso tre principali progetti: Esco<sup>3</sup>, Eures<sup>4</sup> e Disco (I e II)<sup>5</sup>. Una prima difficoltà del processo di armonizzazione di questi concetti risiede nel trovare una definizione comune tra i diversi Paesi dell'Unione europea (Ue): il termine “*competence*”, tradotto letteralmente in italiano come *competenza*, è ormai ampiamente utilizzato sia nel vocabolario dei sistemi di Istruzione e formazione professionale (Ifp) sia all'interno della terminologia adottata dell'Ue oltre che nel linguaggio comune. Nell'articolo *Competence and competency in the Eqf and in European Vet systems*, Brockmann *et. al* (2009) – così come è già stato dimostrato da Le Deist, Winterton (2005) – mostrano che è possibile individuare una serie di definizioni non coerenti del termine *competence* all'interno dell'Ue e ognuna di queste definizioni si riferisce a realtà e concetti differenti<sup>6</sup>. Secondo gli autori, lo stesso Quadro Europeo delle Qualifiche (Eqf - *European Qualifications Framework*) adotta una duale (e per certi versi molto complessa) concezione di *competenza* che assume caratteristiche proprie, talvolta diverse rispetto a quelle che sono utilizzate in alcuni Paesi dell'Ue: le implicazioni che derivano da tali circostanze così complesse sono notevoli. Di conseguenza,

---

<sup>3</sup> European Skills/Competences, Qualifications and Occupations.

<sup>4</sup> European Job Mobility Portal.

<sup>5</sup> Dictionary of Skills and Competences.

<sup>6</sup> Si vedano inoltre: Boon J. (2003), *Competencies: the triumph of a fuzzy concept*, «Human Resources Development and Management», Vol. 3, No. 2, pp. 125-137; Markowitsch J., Plaimauer C. (2009), *Descriptors for competence: towards an international standard classification for skills and competences*, «Journal of European Industrial Training», Vol. 33 No. 8/9, pp. 817-837.

possono nascere diverse incomprensioni rispetto a ciò che si intende con il termine *competenza* creando così una situazione talmente composta che rischia di generare alcuni fraintendimenti. In primo luogo, il quadro linguistico e il quadro concettuale sono particolarmente confusi. In secondo luogo, vi è una complicazione intralinguistica: ovvero sono presenti diverse e spesso controverse interpretazioni del termine *competence*. In terzo luogo, vi è una complicazione interlinguistica: non è infatti possibile asserire che i termini correlati di *competence* in francese (*compétence*) o in tedesco (*kompetenz*) abbiano il medesimo significato.

L'Eqf però distingue i concetti di abilità, competenza e conoscenza nel modo seguente:

- *abilità*: indica le capacità di applicare conoscenze e di utilizzare *know-how* per portare a termine compiti e risolvere problemi. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche, le abilità sono descritte come cognitive (comprendenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) o pratiche (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti);
- *competenza*: la comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche, le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia;
- *conoscenza*: è il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le conoscenze sono un insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative a un settore di lavoro o di studio. Nel contesto del Quadro Europeo delle Qualifiche, le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche.

In italiano, il termine *skill*, nella maggior parte dei casi è tradotto con “competenza” e non con “abilità”. La traduzione nella nostra lingua della terminologia adottata dalle Classificazioni internazionali delle professioni Isco-88<sup>7</sup> e Isco-08<sup>8</sup> ne è un chiaro esempio. Tuttavia i concetti di *abilità*, *competenza* e *conoscenza* rappresentano un caso concreto di *over-translation*. Anche all'interno di questo volume, quando si farà riferimento alla terminologia della Isco, del Cedefop<sup>9</sup>, dell'Ue, il termine *skill* sarà tradotto con “competenza”.

---

<sup>7</sup> International Standard Classification of Occupations, Isco-88.

<sup>8</sup> International Standard Classification of Occupations, Isco-08.

<sup>9</sup> Il Cedefop è un'agenzia dell'Ue che concorre alla progettazione delle politiche di istruzione e formazione professionale dirette a promuovere l'eccellenza e l'inclusione sociale, nonché a rafforzare la cooperazione europea in materia di Ifp.

Di fronte a queste difficoltà definitive, l'obiettivo, ancora in atto, è stato quello di sviluppare un linguaggio statistico comune a tutti i Paesi membri realizzando un sistema condiviso rispetto ai concetti, ai metodi, alle strutture e agli standard tecnici adottati dai diversi istituti di statistica nazionali con lo scopo di permettere la comparabilità dei dati stessi valorizzando la domanda e l'offerta di competenze e costruendo così un sistema europeo di previsione dei fabbisogni professionali al fine di sviluppare una migliore comprensione del mercato del lavoro.

Le esigenze di progettare sistemi di proiezione dei fabbisogni professionali – come è stato appena approfondito – vanno ben oltre le priorità nazionali dei diversi Paesi: nel contesto europeo e non solo, come vedremo in particolare nei primi due capitoli, sono stati invece sviluppati modelli macroeconomici e multisettoriali per la previsione quantitativa dell'occupazione a livello nazionale e sovranazionale con l'obiettivo di realizzare strumenti efficaci per anticipare e rilevare in modo preciso i *trend* del mercato del lavoro in grado di produrre informazioni affidabili (Isfol, 2007b). Le analisi previsionali hanno anche un approccio strategico per contribuire a ridurre i costi di adeguamento provocati dai cosiddetti “squilibri” (*imbalances*) dei mercati del lavoro come, ad esempio, il disallineamento dei circuiti formativi rispetto alle opportunità occupazionali. I contributi di Sexton (2002) e Barnow (2002) hanno inoltre mostrato che le previsioni occupazionali – in alcuni Paesi dell'area Oecd ormai da trent'anni – forniscono informazioni valide e utili sulle tendenze del mercato del lavoro ed è possibile affermare che in molti casi tali previsioni si sono verificate. Allo stesso tempo però – nonostante lo scopo di tali indagini sia quello di fornire indicazioni di massima sull'andamento del mercato del lavoro – i sistemi previsionali non sempre sono riusciti a individuare i *trend* occupazionali in alcune aree o in specifici settori<sup>10</sup>.

Nonostante si sia manifestato un incremento delle istituzioni che realizzano previsioni occupazionali sia a livello nazionale sia a livello locale, il

---

Le priorità strategiche del Cedefop per il quinquennio 2013-2017 sono state le seguenti:

- sostenere l'ammodernamento dei sistemi di Ifp;
- sostenere carriere e transizioni attraverso la formazione continua, l'apprendimento degli adulti e l'apprendimento sul lavoro;
- analizzare i fabbisogni di abilità e competenze.

Il Cedefop supporta la Commissione europea, gli stati membri e le parti sociali attraverso attività di ricerca, analisi delle politiche e *networking*. I risultati ottenuti sono sistematicamente divulgati via web, pubblicazioni cartacee, *social media* e attraverso la partecipazione a conferenze e seminari.

<sup>10</sup> Secondo la definizione del Cedefop, per settore si intende la categoria di imprese che opera nello stesso ramo economico principale (per esempio, industria chimica) oppure si intende una categoria di attività professionali trasversali (come ad esempio, marketing) comuni a varie imprese (cfr. Cedefop, 2008b; Cedefop, 2014a).



nostro Paese, in particolare, soffre di una scarsa letteratura di riferimento<sup>11</sup>. Negli ultimi anni, diversi contributi della letteratura sociologica sia italiana sia internazionale sono stati dedicati ai cambiamenti e alle trasformazioni del lavoro che hanno interessato anche il mondo delle professioni<sup>12</sup>: poche, però, sono le ricerche che hanno assunto come oggetto di specifica attenzione il tema dell'osservazione dei fabbisogni professionali. A partire da tale carenza, il volume pone l'attenzione sui processi che hanno contribuito allo sviluppo e all'implementazione dei sistemi previsionali dei futuri fabbisogni professionali adottati in Italia, confrontati con l'esperienza internazionale. Le stesse previsioni – come viene approfondito nel secondo e nel terzo capitolo – generalmente derivano da analisi macroeconomiche e si limitano a individuare gli esiti occupazionali di grandi gruppi professionali.

Il quadro interpretativo che ha guidato lo sviluppo di questo testo intende mettere in luce tre dimensioni attraverso cui sono state intraprese diverse misure per implementare e sviluppare tali sistemi: *funzionale*, *meta-funzionale* e *metodologica*.

La dimensione *funzionale* dei sistemi previsionali riguarda le possibilità che i diversi attori (quali le imprese, le associazioni dei datori di lavoro, i sindacati, i *policy-maker*...) hanno di ricevere anticipazioni sulle tendenze del mercato del lavoro, con l'obiettivo di sviluppare un efficace sistema di formazione professionale e di istruzione finalizzato a garantire maggiore occupabilità, ad affrontare le politiche del lavoro e a gestire le relazioni industriali. I risultati ottenuti dalle analisi dei sistemi previsionali sono principalmente utilizzati per fornire indicazioni a supporto dell'organizzazione di percorsi educativi e formativi e, attraverso le informazioni raccolte, hanno lo scopo di prevenire la mancanza di manodopera o l'eccesso di offerta in settori specifici. Le previsioni, però, non dovrebbero esclusivamente fornire informazioni sulle nuove figure professionali ma altresì essere una guida, indicando percorsi di mobilità professionale, per coloro che già lavorano o per chi cerca di inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro. Allo stesso tempo, non vanno perciò posti al di fuori dell'analisi gli attori coinvolti nella produzione delle politiche: è necessario inoltre riflettere sul contributo che le indagini previsionali possono fornire in materia di previdenza e di protezione sociale.

Sul piano *meta-funzionale* è la società stessa, nella sua interezza, a ottenere un beneficio ricevendo informazioni sull'andamento del mercato del lavoro, considerando i risultati delle analisi previsionali come bene pubbli-

---

<sup>11</sup> Cfr. Castiglioni G., Tijdens K.G. (2014), *Skills and occupational needs: labour market forecasting systems in Italy*, Universiteit van Amsterdam, AIAS Working Paper 142.

<sup>12</sup> Cfr. Accornero (2003; 2013); Bauman (2007); Dore (2005); Gorz (2003); Lodigiani, Martinelli (2002); Martinelli (2003); Negrelli (2007; 2013).

co (*public good*) utilizzabili non soltanto da un gruppo ristretto di esperti o *decision-maker*. Tali risultati hanno lo scopo di individuare interventi e strumenti in grado di accompagnare il percorso e lo sviluppo della società, da una parte offrendo la possibilità di ricostruire le tendenze in atto nella struttura delle professioni e, dall'altra, fornendo l'opportunità di rappresentare la forma della società così come deriva dal suo fondarsi sull'articolazione dei gruppi occupazionali. Studiare l'andamento e l'evoluzione del mercato del lavoro in termini di analisi dei fabbisogni professionali significa quindi realizzare un'analisi complessa, seppure di ampia utilità e notevole interesse, che si appresta a essere riletta in chiave sociologica ponendo l'attenzione rispetto ai processi di definizione e ridefinizione della società, dove la variabile relativa alla posizione occupazionale continua ad avere una particolare rilevanza nello studio e nell'analisi della stratificazione sociale.

Infine la dimensione *metodologica* si sofferma sugli aspetti sociologici inerenti all'uso e alla "costruzione sociale" dei dati (e degli strumenti operativi predisposti per rilevare le caratteristiche dei dati stessi). In secondo luogo, vengono approfonditi i fondamenti scientifici ed epistemologici dei differenti approcci che si riferiscono all'analisi dei fabbisogni professionali. Questa tipologia di indagine può essere definita come un processo di ricerca sociale che permette di raccogliere informazioni sulle tendenze del mercato del lavoro inteso, dal punto di vista sociologico, come un mercato *sui generis* che si contrappone alla visione economicistica la quale presuppone l'indipendenza dei soggetti che vi operano e una tendenza all'equilibrio. L'analisi sociologica sostiene che i rapporti tra gli attori che operano nel mercato del lavoro non sono su un piano di parità e i comportamenti non sono dettati solo da criteri di razionalità economica (Reyneri, 2007). Il mercato del lavoro non è "un vero mercato" ma presenta caratteristiche particolari (Streeck, 2005), in quanto la forza lavoro non è una "merce anonima": è un mercato istituito e costruito socialmente (Solow, 1994) dove le operazioni di classificazione e rappresentazione delle professioni – che stanno alla base delle indagini previsionali – assumono un posto di rilievo. Se in apparenza tali operazioni possono sembrare quasi automatiche, in realtà non sono esenti da difficoltà e incertezze. I dati statistici non esistono in natura ma consistono nel risultato di costruzioni teoriche, tecniche, operative e definizioni normative (Reyneri, 2005a).

La classificazione del lavoro si presenta come un'operazione articolata ed è strettamente legata alla posizione e ai significati che il lavoro stesso occupa nell'economia e nella società in un determinato momento storico. Classificare una professione richiede una serie di informazioni dettagliate che vanno ricavate con accuratezza facendo riferimento alle attività concretamente svolte (tipologia e livello delle competenze richieste), a ciò che il

lavoratore fa indipendentemente dal nome della professione stessa (che in molti casi può essere addirittura fuorviante). Oltre a ciò, chi rileva una professione deve considerare altre informazioni che possono indicare la codificazione dell'occupazione utilizzando il codice più pertinente. Tra queste informazioni rientrano il contesto in cui è svolta la professione (luogo di lavoro), l'attività economica dell'impresa presso cui si presta l'attività lavorativa (il settore) e, per le professioni intellettuali, l'ambito disciplinare mentre, per le professioni manuali, il tipo di prodotto realizzato. Nel momento in cui bisogna assegnare un codice a una professione è quindi possibile seguire diversi percorsi (Istat, 2013).

Nelle scienze sociali, il processo di costruzione sociale del dato ha a che fare con un mondo pre-interpretato dove i significati elaborati dagli individui costruiscono e producono quel mondo. Si verifica un problema di adeguatezza rispetto ai concetti formulati in ambito sociologico che devono essere posti in relazione con quelli utilizzati dagli attori sociali competenti nella costruzione di un mondo sociale dotato di senso. Questo processo è qualificato come *doppia ermeneutica*, poiché l'ermeneutica stessa nelle scienze sociali, oltre a comportare un particolare fenomeno di concettualizzazione dell'oggetto di studio, si pone su due livelli connessi tra loro, in quanto il mondo sociale studiato è prodotto e riprodotto da coloro che lo vivono (Giddens, 1979).

Mantenendo sullo sfondo il quadro interpretativo presentato e articolato nelle sue tre dimensioni, il primo capitolo si concentra sul concetto di "professione" e sulle modalità con cui il tema delle occupazioni è stato affrontato e studiato dagli autori classici fino ai contemporanei. La "professione" oggi si presenta sempre più come un fenomeno multidimensionale e le operazioni di classificazione del lavoro non sono né semplici né immediate. In seguito alla crisi delle tradizionali categorie occupazionali si è infatti verificata una frattura tra le attività, le mansioni e le modalità di lavoro e i settori merceologici nelle organizzazioni portando la più recente sociologia a occuparsi dei gruppi professionali, distinguendosi così dalla sociologia delle professioni di fronte all'affermarsi di grandi aree occupazionali (Butera, Prandstraller, 1999). Allo stesso tempo, l'attenzione si è spostata verso un modello di gestione delle risorse umane basato sulla "competenza" che ha enfatizzato le conoscenze, le capacità, le attitudini, gli atteggiamenti orientati al lavoro (Horton, 2002). È stato lungo, e per certi versi tormentato, il percorso che, all'interno della "società della conoscenza", ha portato a considerare le competenze come la base di legittimazione di quella che può essere definita come la "rivoluzione" dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, concependo quindi la competenza stessa come la capacità di leggere, interpretare e re-interpretare la realtà dirigendola verso nuovi orizzonti.

ti progettuali (Colasanto, 2006). Le competenze sono quindi intese come *outcome*, ovvero capacità di applicare conoscenze, di sviluppare abilità personali, sociali e metodologiche per svolgere compiti e risolvere problemi (Bulgarelli, 2011). Forse – riprendendo quanto approfondito da Barnett (1994) – sarebbe più corretto parlare di “competenza” (e non di “competenze”) definita come un insieme di meta-abilità attraverso cui si assumono comportamenti non predisposti in situazioni imprevedibili e inaspettate durante le quali il soggetto mobilita se stesso affrontando le circostanze in modo creativo.

Quanto detto fino a qui, vale anche per la competenza professionale, che non è legata unicamente alle capacità con cui è assolto un determinato compito, ma dipende da altri fattori connessi a quanto appreso durante il percorso formativo e al di fuori di esso. La competenza professionale è definita rispetto ai margini di autonomia e innovazione, alle modalità con cui è possibile svolgere un dato lavoro, ai modelli di autorità e responsabilità attribuiti o predisposti. Lo stesso sapere è concepito non come un processo cumulativo e meccanico di contenuti trasmessi ma come il percorso che l’attore sociale compie ricostruendo e ridefinendo il proprio rapporto con la realtà, accettando o rifiutando valori, modi di essere e di pensare che derivano dalle condizioni sociali ed economiche, etniche, linguistiche, demografiche di appartenenza (Meghnagi, 2005).

Questo è, però, in parte dovuto alle trasformazioni che il lavoro ha assunto, i cui contenuti si sono ampliati verso una dimensione relazionale, immateriale, talvolta intangibile definita come “saper essere” che si distingue dal “saper fare” (quest’ultimo originato invece dal “mestiere”) ovvero da quelle abilità accumulate nel far bene il proprio lavoro (manuale e non). Nel capitalismo della conoscenza la dimensione del “saper essere”<sup>13</sup> del lavoro si espande, cresce e tende ad essere sempre più rilevante nella sua combinazione con il “saper fare” implicando così capacità innovative e creative che contraddistinguono il mondo del lavoro (Negrelli 2005, 2007 e 2013).

Il passaggio alla società post-industriale ha inoltre introdotto nuove figure professionali quali i *knowledge workers* (Butera, 2006), nuove classi creative (Florida, 2003) che però trovano diverse difficoltà a essere riportate a un raggruppamento professionale ben definito (Ruffino, 2013).

---

<sup>13</sup> Il “saper essere” implica le capacità e le libertà che Sen (1999) associa al diritto di partecipazione, riconoscimento, stima, relazioni che sono ritenute strumento di sviluppo economico attraverso la propria libertà e quella altrui. Il lavoro è la combinazione di più *capabilities*: oltre a quella relativa al proprio lavoro in senso stretto, le capacità di *voice* e le capacità di migliorare il proprio lavoro (Negrelli, 2005).

La configurazione tradizionale della società è mutata e al contempo sono cambiati anche i suoi ordinamenti gerarchici; oltre a ciò, la struttura professionale piramidale è venuta meno: negli ultimi anni si è assistito a un processo di polarizzazione della stessa struttura occupazionale. Se, ad esempio, negli anni Settanta e Ottanta Sylos Labini (1974; 1986) suddivideva la società italiana in classi sociali, e in tal senso i grandi gruppi socio-professionali erano come classi sociali, negli anni a venire si è verificata una ridefinizione dell'organizzazione piramidale della società industriale prevalentemente in termini di "ceti medi", un'unica grande *middle class* che ha ridotto le storiche disuguaglianze di classe e superato la piramide sociale assumendo la forma di una "cipolla". I divari sociali sono, però, poi aumentati cambiando l'assetto della stratificazione sociale. Si è così creata una società polarizzata dal punto di vista del reddito – non più composta quindi da strati intermedi grandi ed estremi ridotti – che ha assunto questa volta una forma simile a una "clessidra", una società divisa in due come l'orologio a sabbia, dove in alto si trova chi produce i beni e i servizi necessari alla nuova società, in basso chi perde terreno (Berti, Nasi, 2011; Colasanto, 2011). Questa polarizzazione è andata di pari passo con diversi dualismi che caratterizzano la società contemporanea e il mercato del lavoro stesso: la crescente presenza dei *working poors* (Blank *et al.*, 2008), il precariato istruito e con redditi insufficienti (Standing, 2012), una forza lavoro sovra-qualificata e disposta ad accettare offerte di lavoro a tempo parziale o a condizioni meno favorevoli.

Tale processo, come è stato accennato, non ha però interessato solo i redditi ma anche le occupazioni: le più recenti ricerche del Cedefop hanno infatti mostrato come, nei prossimi anni, ci sarà un rallentamento delle opportunità di lavoro con riferimento alle professioni che richiedono competenze di livello medio a fronte di una più marcata tendenza alla polarizzazione, cioè a un incremento delle professioni sia a maggiore sia a minore intensità di competenze. Questo fenomeno è avvenuto nel periodo antecedente alla crisi (1995-2007) caratterizzato anch'esso da un certo livello di polarizzazione, sicuramente meno pronunciato, ma in parte controbilanciato da una riqualificazione strutturale notevolmente maggiore (Eurofound, 2013).

Con l'avvento della crisi economica, a livello europeo, si è verificata la cosiddetta "polarizzazione asimmetrica" che ha visto, per l'appunto, un forte aumento delle professioni intellettuali e un decremento delle occupazioni manuali meno qualificate (Reyneri, Pintaldi, 2013). Diversa è però la situazione che si è creata in Italia – analoga a quella dell'Irlanda, della Grecia e della Spagna – dove è avvenuta una marcata riduzione delle professioni *high skill* e la flessione degli occupati in professioni qualificate è andata di