

C

Competenze per il lavoro | Mismatch

Vedi anche ⇒ Apprendimento | Formazione | Istruzione, Giovani, Lavoro

REGIONE VENETO

Lavoro, in Veneto. I posti ci sono, ma mancano i lavoratori

Qualifiche difficili da trovare per una assunzione su tre. Assessore Donazzan: "aggiornare figure e corsi di formazione professionale".

[Comunicato stampa n° 1314 | 8 agosto 2019](#)

Sono le imprese del Nordest quelle che incontrano maggiori difficoltà nel reclutamento del personale. Il Veneto è tra le regioni italiane in cui il mancato incontro tra le esigenze occupazionali delle imprese e le caratteristiche dei lavoratori disponibili impatta maggiormente sul mercato del lavoro. Il mismatch è un fenomeno in crescita, dovuto all'effetto concomitante di diversi fattori: una congiuntura economica positiva, una piena occupazione che riduce la platea dei candidati che spesso sono i più fragili, una crescita che incentiva la ricerca di competenze specialistiche, l'invecchiamento della popolazione lavorativa che porta con sé un problema sempre più diffuso di obsolescenza delle competenze, l'avanzamento tecnologico in molti settori e mestieri tradizionali e, non ultimo, un sistema di Servizi per il lavoro ancora non adeguato a fornire risposte efficaci ai disoccupati e alle persone in cerca di lavoro.

Sono le principali evidenze messe in luce dal report a cura di ClicLavoro Veneto e Veneto Lavoro sul tema della mancata corrispondenza tra domanda e offerta nel mercato del lavoro e dei fattori che lo alimentano.

Secondo i dati dell'indagine di Excelsior-Unioncamere sui programmi occupazionali delle imprese, circa il 31% delle assunzioni previste in Veneto si riferisce a figure professionali difficili da trovare; nel resto della penisola la percentuale è del 26%. Le maggiori difficoltà si riscontrano in relazione a profili tecnici e a elevata specializzazione e vanno ricondotte alla mancanza di candidati o a una preparazione considerata non adeguata...

⇒ *Vedi segnalazione seguente*

VENETO LAVORO E CLICLAVORO VENETO

Appunti sul mismatch nel mercato del lavoro

[Focus 4 | Luglio 2019](#)

Il tema del mismatch domanda-offerta di lavoro, ovvero del mancato incontro tra le esigenze occupazionali delle aziende e le caratteristiche della forza lavoro disponibile, sta diventando un tema centrale nel dibattito pubblico riguardante le problematiche attuali del mercato del lavoro. La difficoltà nel trovare i lavoratori giusti per i posti di lavoro vacanti rappresenta una problematica intensificatasi nel corso degli ultimi anni e, considerati gli ancora elevati livelli di disoccupazione nel complessivo contesto nazionale, evidenzia alcune importanti criticità nei processi di formazione e di reclutamento della forza lavoro. Gli effetti del mancato incontro domanda-offerta sono rilevanti: tra questi l'incremento delle persone alla ricerca di lavoro e – come ben evidenziato nell'ultima analisi comparata sul mercato del lavoro italiano condotta da Istat et al. – l'alimentarsi di importanti fenomeni di disallineamento formativo, la sovraqualificazione in primis, con conseguenze soprattutto in termini di mancata valorizzazione del capitale umano. Per quanto riguarda il contesto regionale, i posti di lavoro ci sono, o meglio le opportunità di lavoro per determinate categorie professionali non mancano, tuttavia non ci sono i candidati oppure non ci sono i candidati idonei o sufficientemente preparati a ricoprirli. Quello che si rileva è infatti un disallineamento crescente tra le caratteristiche dei lavoratori e le esigenze delle aziende. Esso tuttavia non interessa solo il tema delle competenze, ma riguarda

anche altri fattori. Si tratta di un fenomeno multidimensionale che manifesta i suoi effetti a livelli differenti e, di fatto, concorre ad incrementare il disallineamento tra il fabbisogno lavorativo delle imprese e l'offerta di lavoro disponibile sul mercato generando situazioni diffuse di c.d. "labour shortage"...

UNIONCAMERE | ANPAL

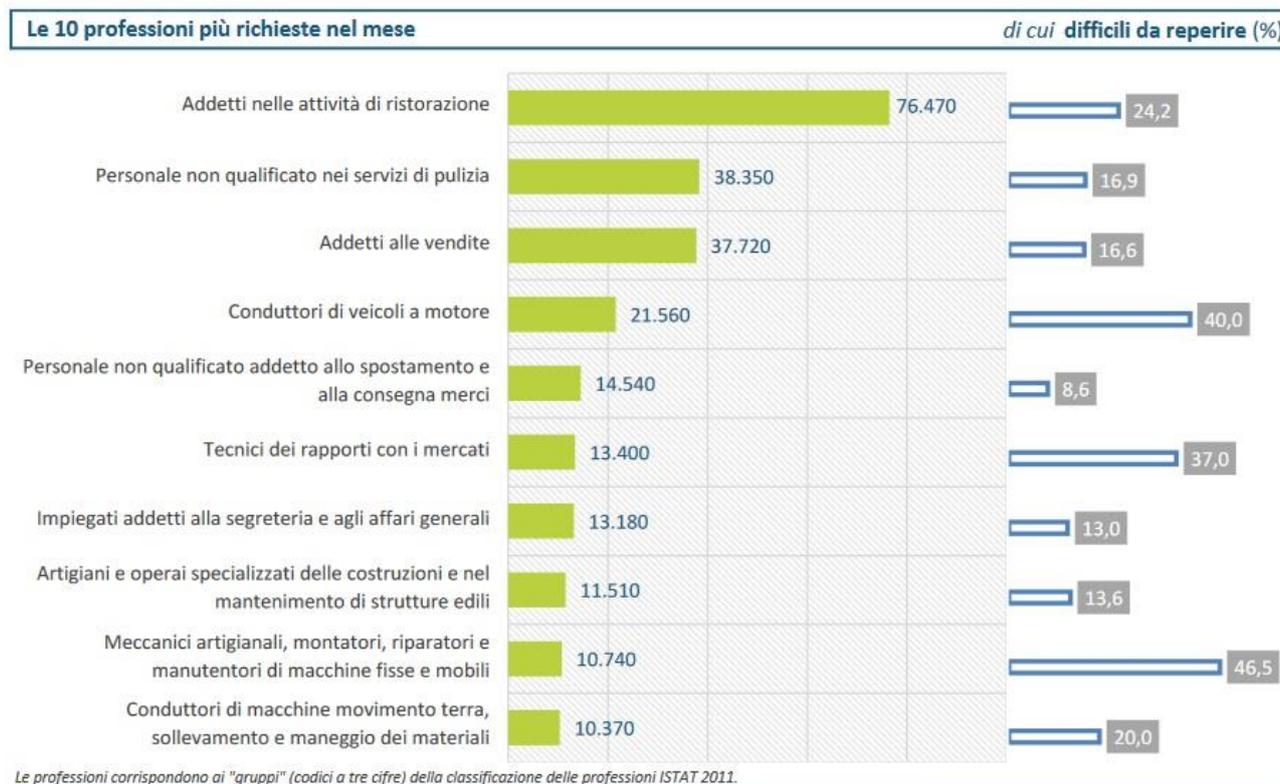
Excelsior: entrate di luglio e reperimento figure in ingresso

[Comunicato stampa del 4 luglio 2019](#)

A luglio i contratti da attivare, nelle previsioni delle imprese, ammonteranno a 427,7mila con una crescita rispetto allo stesso mese del 2018 di oltre 10mila entrate.

In chiave congiunturale si dovrebbe avvertire, invece, un calo rispetto a giugno di circa 46 mila entrate, ma tale mese ha rappresentato il picco annuale ed è stato alimentato in particolare dall'attivazione dei contratti per l'inizio della stagione estiva del settore turistico-alberghiero. In ripresa appare il settore industriale (+7,7% in chiave tendenziale e +3,6% in quella congiunturale) che dovrebbe attivare circa 116mila contratti a fronte dei 107,6mila di luglio dello scorso anno, sospinto in particolare dalle buone performance del comparto alimentare...

E' quanto emerge dai dati del Bollettino mensile del Sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e Anpal, in cui sono anche forniti i dati relativi alla difficoltà di reperimento delle figure professionali.



A livello territoriale si rileva come nelle aree a maggior vocazione distrettuale si registrano maggiori difficoltà nel reperire figure in ingresso, in particolare nel Nord-Est (34,9% delle entrate) ed in Toscana (32%). Lamentano sensibili difficoltà di reperimento sia comparti industriali quali il metallurgico, la filiera legno-arredo, il settore moda e la meccatronica (rispettivamente nel 50%, 43%, 41% e 39% dei casi), sia i servizi legati all'ICT (46%). A riguardo va sottolineato come risultino, quindi, difficili da reperire soprattutto figure chiave del settore industriale, quali gli specialisti in scienze informatiche, fisiche e chimiche (54,8% dei casi) come La domanda di alte qualifiche conosce **in Italia una consistente diversificazione regionale:**

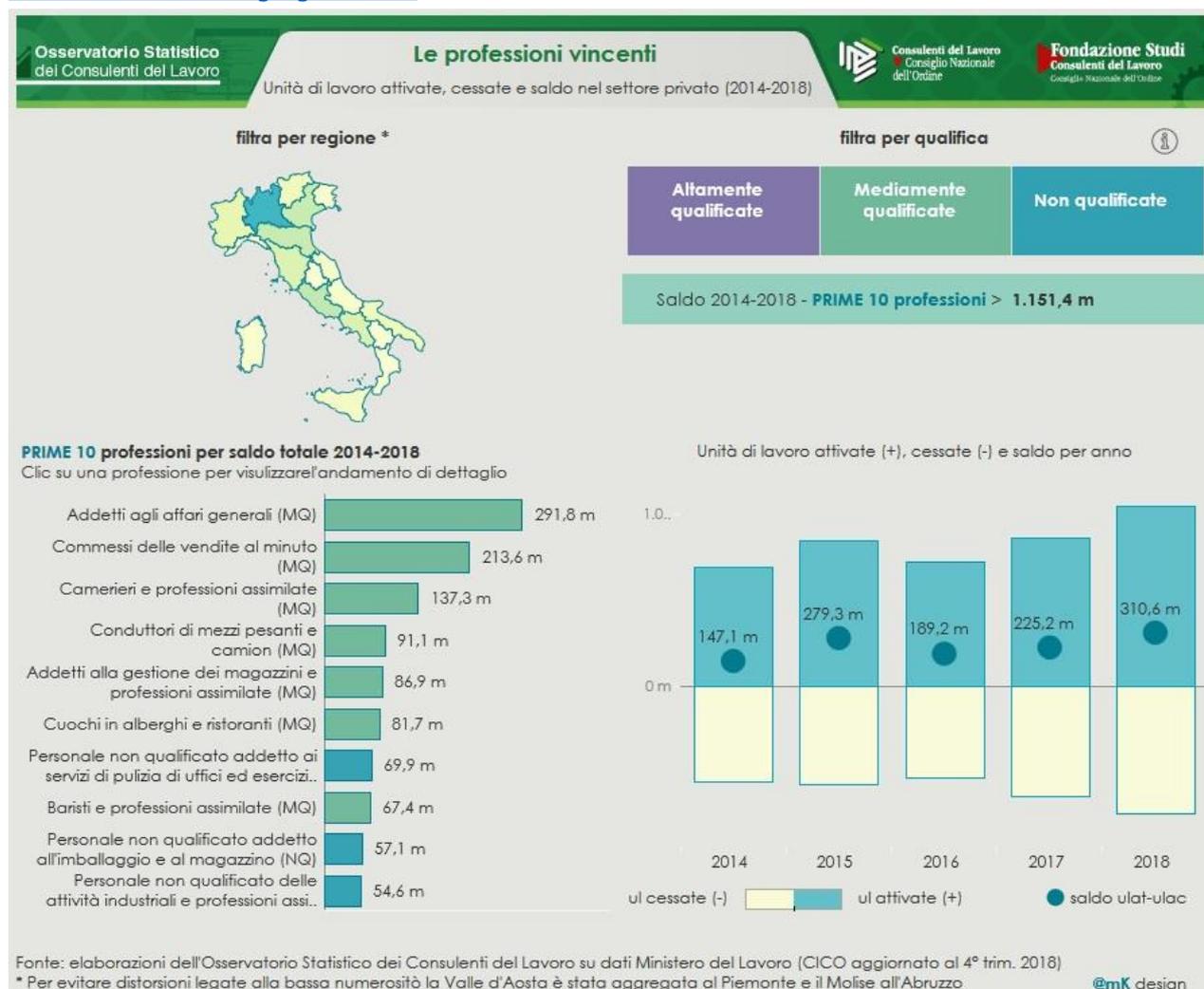
ad esempio, se nelle regioni del Nord in testa alla classifica si trovano le professioni legate alla rivoluzione tecnologica, nel Mezzogiorno risultano vincenti i *white job*, legati ai lavori specialistici socio-sanitari.

È la fotografia scattata dall'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro nell'indagine "I fabbisogni professionali delle imprese. L'analisi della domanda di **professioni del futuro**: hard e soft skill" che analizza le prime 10 professioni "vincenti", che dal 2014 al 2018 hanno registrato la maggiore crescita (+1.151,4 milioni di posizioni lavorative), e le professioni "perdenti", spiazzate dall'evoluzione tecnologica o da fenomeni di crisi, che registrano, nello stesso periodo, la maggiore flessione del numero dei lavoratori. pure i tecnici in campo ingegneristico (59,8%) e quelli del ramo telematico e delle telecomunicazioni (55,8%). Le aziende hanno quindi maggiore difficoltà a reperire candidati in possesso di lauree ad indirizzo ingegneristico (48% entrate di difficile reperimento) o diplomi a indirizzo elettronico ed elettrotecnico (47%). Va da ultimo segnalato come proprio in virtù di tali carenze, le aree di inserimento aziendale maggiormente "scoperte" risultano essere quella dei servizi informativi (il 51,4% delle entrate risulta di difficile reperimento) e quella della progettazione, ricerca e sviluppo (49,4% dei casi).

OSSERVATORIO STATISTICO DEI CONSULENTI DEL LAVORO

I fabbisogni professionali delle imprese. L'analisi della domanda di professioni del futuro: hard e soft skill

[Comunicato del 29 giugno 2019](#)



In cima alla classifica delle professioni altamente qualificate, dal 2014 al 2018, i **professionisti dell'economia digitale**: analisti e progettisti software. Nel periodo preso in considerazione questo profilo è cresciuto di 33,7 mila unità, di queste oltre 10 mila solo nel 2018. Strettamente legate alla quarta rivoluzione industriale anche altre tre professioni: al 3° posto i disegnatori industriali (+21,7 mila), al 5° posto i tecnici esperti in applicazioni (+20 mila) e all'8° posto i programmatori (+13,5 mila). I contabili e professioni assimilate (+24,8 mila) occupano il 2° posto, mentre al 4° posto troviamo le professioni sanitarie riabilitative (+21,2%).

Il rapporto redatto dall'Osservatorio si focalizza anche sulle caratteristiche richieste e ritenute indispensabili dalle imprese nel momento in cui decidono di assumere. Tra le *soft skill* più importanti: essere persistenti, riconoscere i problemi e avere la capacità di lavorare in gruppo. Competenze trasversali che se possedute possono incidere anche sulle retribuzioni d'ingresso. Ad esempio, l'aumento in busta paga è del 25,1% relativamente al requisito della persistenza, dell'8,4% del primo stipendio per l'attitudine a riconoscere problemi e al 6,3% per la capacità di lavorare in gruppo.

[Il Rapporto](#)

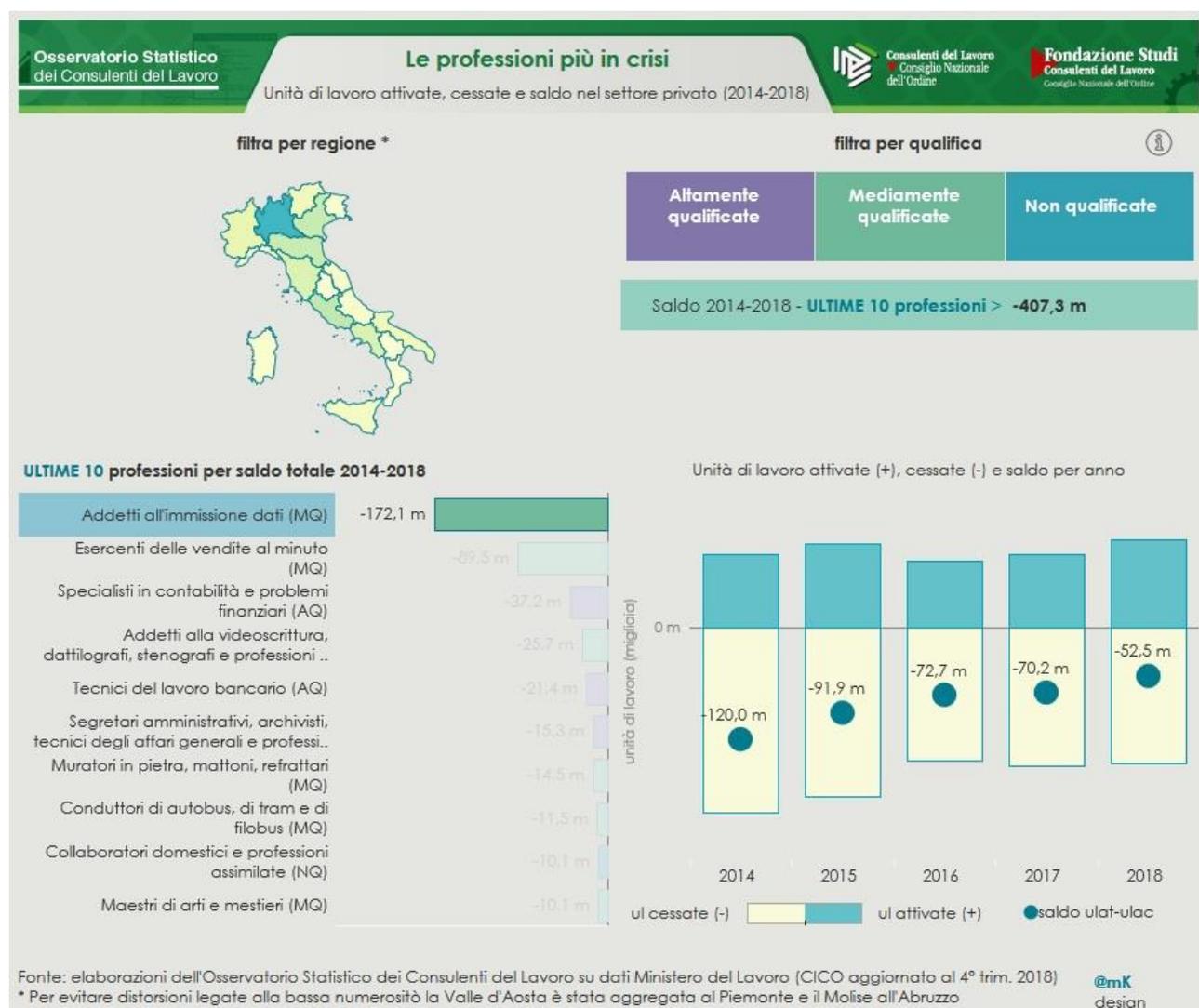


Figura 1.13 – Popolazione (15-64 anni) per titolo di studio in alcuni paesi dell’Unione europea e nella media – Anno 2018 (composizione percentuale)

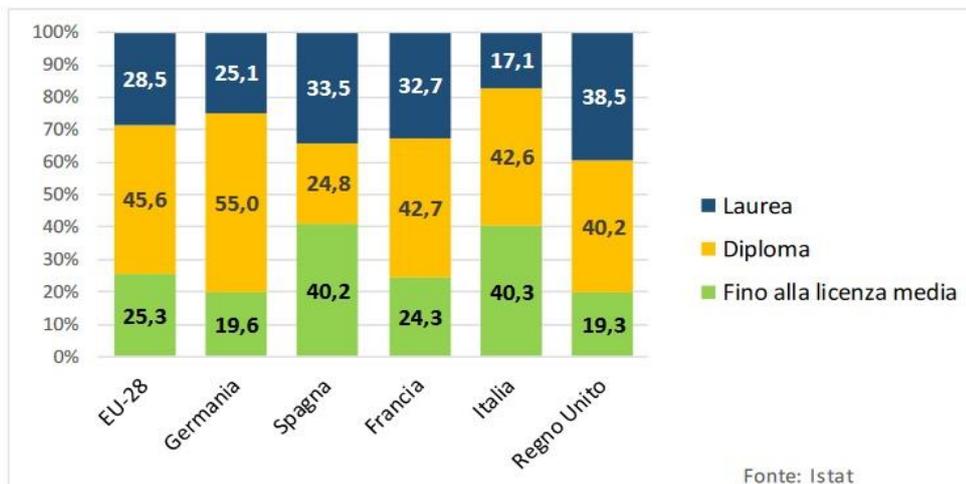


Figura 1.6 – Risorse umane (25-64 anni) con istruzione terziaria e/o impiegate nel campo della scienza e della tecnologia (HRST) come percentuale della popolazione attiva nei paesi dell’Unione europea – Anno 2018 (valori percentuali)

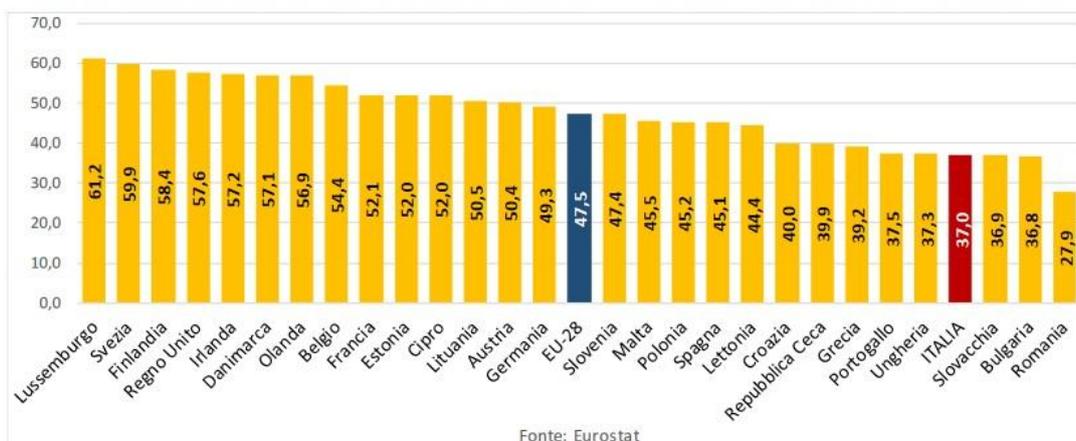


Figura 1.7 – Ricercatori e ingegneri (25-64 anni) nel campo della scienza e della tecnologia (HRST) come percentuale della popolazione attiva nei paesi dell’Unione europea – Anno 2018 (valori percentuali)

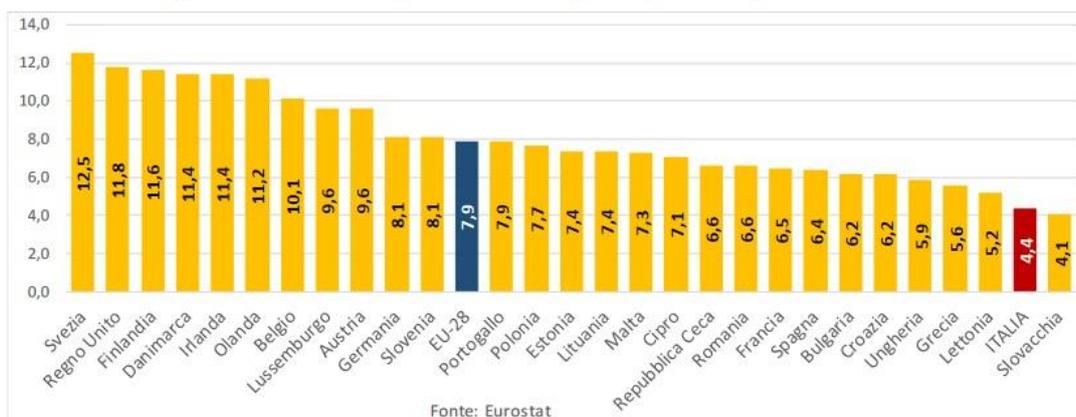
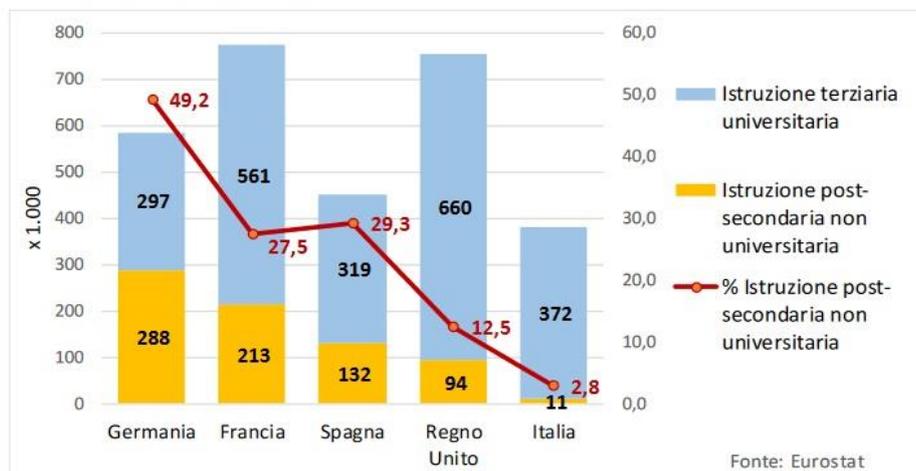


Figura 1.14 – Persone che hanno conseguito nel 2016 un titolo di studio post-secondario non universitario (ISCED 2011 4, 5 e 65) e universitario (ISCED 2011 64, 7 e 8) in alcuni paesi dell’Unione europea (scala sinistra: valori assoluti in migliaia; scala destra: incidenza percentuale sul totale)



INAPP. Il mismatch tra domanda e offerta di lavoro

Piero Esposito e Sergio Scicchitano | 21 giugno 2019 | INAPP

Il progresso tecnologico negli ultimi decenni ha indotto cambiamenti sostanziali nella struttura dell'occupazione perché nel determinare una crescente obsolescenza delle competenze, tende ad esacerbare il disallineamento tra competenze e compiti. Di conseguenza, una delle sfide più importanti per i policy makers nell'attuale era digitale è comprendere la natura e le conseguenze del mismatch e adottare politiche mirate. Di qui la necessità di studiare il ruolo dello skill-mismatch e del progresso tecnologico Routine Bias (RBTC) sul rischio di disoccupazione in Italia. Le analisi empiriche utilizzano la componente panel dell'ultima wave dell'indagine INAPP-PLUS, Indagine sulla Partecipazione al Lavoro e la Disoccupazione per gli anni 2014-2016-2018 integrata con l'indagine Campionaria sulle Professioni (ICP), anch'essa condotta dall'INAPP, dalla quale è ricavato il valore del Routine Task Index (RTI). I risultati dello studio confermano che il mismatch delle competenze appare un problema più rilevante del cambiamento tecnologico ai fini del rischio di disoccupazione dei lavoratori.

[Slide di presentazione](#)

Italia agli ultimi posti nella comprensione della "digital economy"

di Cristina Da Rold | 3 giugno 2019 | Infodata Sole24Ore

Lo Skills Outlook Scoreboard di OCSE, rilasciato qualche giorno fa è lapidario: la popolazione italiana non possiede le competenze di base necessarie per prosperare in un mondo digitale, sia nella vita sociale che sul posto di lavoro.

Lo Skills Outlook Scoreboard di OCSE, rilasciato qualche giorno fa è lapidario: la popolazione italiana non possiede le competenze di base necessarie per prosperare in un mondo digitale, sia nella vita sociale che sul posto di lavoro. Solo il 36% degli italiani, la percentuale più bassa tra i paesi OCSE, è in grado di utilizzare Internet in maniera complessa e diversificata. Solo un italiano su cinque tra i 16 e i 65 anni possiede un buon livello di alfabetizzazione e capacità di calcolo (cioè ottengono almeno un punteggio di livello 3 nei test di alfabetizzazione e calcolo). Si tratta del terzo peggior risultato tra i paesi esaminati.

L'Italia è il paese con la più bassa percentuale di lavoratori capace di utilizzare software anti-tracking (lo sa fare l'8% degli intervistati), e di modificare le proprie informazioni personali online (sa farlo solo la metà delle persone). Un quarto degli italiani invece sa impostare i cookies nel proprio sito o blog. Gli anziani con scarse capacità cognitive e digitali sono un terzo del totale in

Italia, mentre la media OCSE è del 17% e in Norvegia si arriva a quote bassissime, meno del 5%.

CEDEFOP

The online job vacancy market in the EU Driving forces and emerging trends

[Cedefop Research paper, n. 72](#) | Aprile 2019

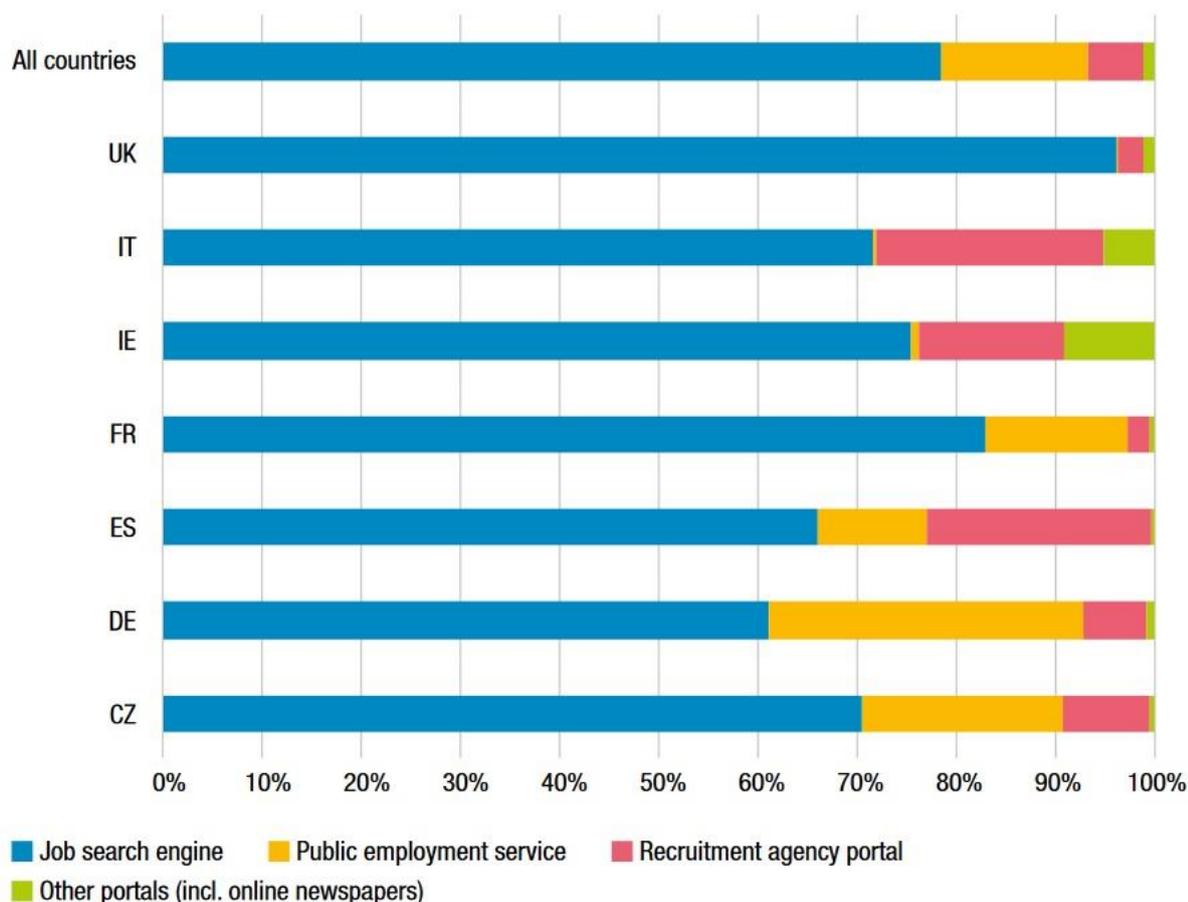
Online job vacancies and skills analysis

A Cedefop pan-European approach | Aprile 2019

Beyond assisting skills matching, the job vacancies these portals gather can also be used to analyse labour market trends in real time, generating evidence that can inform education and training policies and help ensure that people's skills meet the needs of rapidly changing workplaces. These insights can complement skills intelligence based on information collected via traditional methods, such as Cedefop's Europe-wide skills forecasts, the European skills and jobs survey, and the European skills index. [This booklet](#) outlines the main features of online job vacancies and the key characteristics of Cedefop's new system to collect and analyse them. It accompanies the first release of results based on the collection and analysis of online job vacancies in seven EU Member States.

Over recent decades, online job portals have become important recruitment and job search tools.

Figure 4. **Structure of vacancy sources by country**



Skills for green jobs: 2018 update

European synthesis report | Aprile 2019

Preparing for sustainable growth within the context of a circular economy is an accepted policy aim across the globe.

The implications for economic sectors, and consequently for occupations, skills and relevant policies, are undeniable. In 2010 Cedefop collaborated with the International Labour Organization and reviewed the state of play regarding 'green skills' and 'green jobs' in six EU countries (Denmark, Germany, Spain, Estonia, France and the UK). A European synthesis report built on the six country reports.

In 2017, the collaboration was repeated to ascertain progress made since 2010: [this report](#) provides a synthesis of the six new country reports. It examines the major changes in green jobs and employment since 2010, and analyses the regulations and policies supporting green skills and employment, including the surrounding institutional set-up and the role played by social partners. It also highlights good practices, including green skill anticipation mechanisms, relevant vocational education and training and higher education, active labour market policies and retraining measures, and the role of the private sector.

UNIONCAMERE | ANPAL

Cresce il gap tra domanda e offerta: personale difficile da trovare in un caso su quattro

[Comunicato stampa del 27 marzo 2019](#)

Insegnanti di lingue, analisti e progettisti di software, specialisti di saldatura elettrica, agenti assicurativi, elettrotecnici: per le imprese, quasi 6 su 10 di queste professioni sono difficili da trovare. Il Rapporto Excelsior 2018 di Unioncamere a Anpal, presentato oggi a Roma, mette nuovamente in evidenza il problematico incontro tra la domanda di lavoro espressa dalle imprese dell'industria e dei servizi e l'offerta presente sul mercato. Un disallineamento che nel 2018 ha riguardato il 26% degli oltre 4,5 milioni di contratti di lavoro che il sistema produttivo aveva intenzione di stipulare, 5 punti percentuali in più del 2017. Cambia la struttura professionale dei fabbisogni delle imprese, con una crescente richiesta di profili maggiormente qualificati: la quota di dirigenti, specialisti e tecnici raggiunge il 19% del totale delle entrate programmate (era il 17,5% nel 2017), e contemporaneamente diminuisce di 3 punti percentuali il peso degli ingressi destinati alle professioni non qualificate, che si attesta al 15%. Inoltre, sempre più importante è il possesso di competenze legate al mondo del digitale e in materia di ecosostenibilità.

[Bollettino annuale](#)

UNIONCAMERE | Sistema Informativo Excelsior

Previsione dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia a medio termine (2019-2023). Scenari per l'orientamento e la programmazione della formazione

Marzo 2019

L'attuale scenario macroeconomico evidenzia un rallentamento dell'attività economica in Italia. A livello nazionale, dopo l'incremento del PIL dello 0,9% nel 2018 rispetto all'anno precedente, è attesa una crescita debole anche per il 2019.

Sul versante del mercato del lavoro, a gennaio 2019, secondo i più recenti dati diffusi dall'Istat, l'occupazione cresce dello 0,7% su base annua, grazie ai lavoratori a termine; al tempo stesso, si riducono i disoccupati (-5%) e gli inattivi (-1%).

Il tasso di disoccupazione si colloca attualmente (gennaio 2019) al 10,5%. Oltre a restare elevato, permangono rilevanti differenze tra le diverse aree del paese e tra le fasce di età: il tasso di disoccupazione giovanile è pari al 33%, uno dei più alti d'Europa. Un altro rilevante

problema che l'Italia deve affrontare è dato dall'elevata quota di giovani che non lavorano e non studiano (i cosiddetti NEET).

Il problema della disoccupazione si confronta poi, sotto l'aspetto strutturale, con i fattori globali che stanno profondamente cambiando il mercato del lavoro (invecchiamento della popolazione, globalizzazione, progresso tecnologico e digitalizzazione), con la conseguente distruzione di posti di lavoro e una contemporanea creazione di nuovi lavori. Al tempo stesso, anche le professioni "tradizionali" che non scompariranno saranno interessate da un cambiamento di competenze richieste e di mansioni.

Questo scenario porta a mettere ancora più al centro dell'attenzione, oltre all'evoluzione dell'occupazione, i temi delle professioni e delle competenze, perché solo preparando i lavoratori a affrontare il cambiamento si giocherà la sfida di rendere possibile una crescita dell'occupazione. Diventa quindi sempre più importante disporre di strumenti previsionali che possano consentire di anticipare e interpretare le tendenze del mercato del lavoro, con l'obiettivo di aumentare l'occupazione e di migliorare l'occupabilità dei lavoratori, gettandone le basi fin dal momento della scelta dei percorsi formativi. In questo ambito negli ultimi anni nel panorama internazionale si sono moltiplicate le iniziative orientate alla previsione delle professioni e delle competenze richieste dal mercato del lavoro del futuro...

[Report](#)

INAPP. Fabbisogni professionali e competenze per il lavoro che cambia

Massimiliano Franceschetti, Dario Guarascio, Maria Grazia Mereu

[Inapp Policy Brief, n. 12/2019](#) | Marzo 2019

Più di 550.000 imprese italiane, circa un terzo di quelle con almeno un dipendente, manifestano la necessità di aggiornare le competenze di almeno una delle figure professionali da loro impiegate. La gran parte del fabbisogno si manifesta nel settore dei servizi e nella manifattura ad alto contenuto tecnologico indicando come la necessità di aggiornamento delle competenze sia strettamente connessa al cambiamento tecnologico e organizzativo delle imprese...

9

International Labour Organization and International Organisation of Employers 2019 Changing Business and Opportunities for Employer and Business Organizations

27 March 2019

While the future of work and business may seem like an abstract concept, the exponential pace of change today is making such questions impossible to ignore. Technological innovation, underpinned by the ongoing integration of global economies, has brought unprecedented transformation to jobs, businesses and markets. Demographic changes, and the impact of climate change and the need for greater sustainability, are increasingly influential, too. The skills needed in this new scenario are often in short supply where they are most needed. The question of how to face the future and seize the opportunities it offers is preoccupying individuals, companies, institutions, governments and entire societies.

[This report](#) explores five major trends affecting business and the workplace, and their implications for companies in terms of their strategies, business models, operations and workforce requirements. We present our analysis, supported by the views of C-suite executives from 500 companies around the world, to provide a resource primarily for Employer and Business Membership Organizations (EBMOs) – but also for businesses, policy-makers and other stakeholders – seeking to understand the challenges facing companies in light of these global trends...

Mentre il futuro del lavoro e degli affari può sembrare un concetto astratto, il ritmo esponenziale del cambiamento oggi rende tali domande impossibili da ignorare. L'innovazione tecnologica, sostenuta dalla continua integrazione delle economie globali, ha portato una trasformazione senza precedenti all'occupazione, alle imprese e ai mercati. Anche i cambiamenti demografici e

L'impatto dei cambiamenti climatici e l'esigenza di una maggiore sostenibilità sono sempre più influenti. Le competenze necessarie in questo nuovo scenario sono spesso scarsamente disponibili dove sono più necessarie. La domanda su come affrontare il futuro e cogliere le opportunità che offre è preoccupante per individui, aziende, istituzioni, governi e intere società. Questo rapporto esplora cinque principali tendenze che interessano le imprese e il posto di lavoro e le loro implicazioni per le aziende in termini di strategie, modelli di business, requisiti operativi e di forza lavoro. Presentiamo la nostra analisi, supportata dal punto di vista dei dirigenti di C-suite di 500 aziende in tutto il mondo, per fornire una risorsa principalmente per le organizzazioni di lavoro e di lavoro (EBOM), ma anche per le imprese, i responsabili politici e gli altri soggetti interessati che cercano di capire le sfide che devono affrontare le aziende alla luce di queste tendenze globali.

Stato dell'arte dei sistemi europei di formazione continua: una ricerca OCSE

25 febbraio 2019 | [Carlotta Valsega](#) | [Bollettino ADAPT n. 8](#)

Il Rapporto Getting Skills Right: Future-ready adult learning systems, pubblicato qualche giorno fa dall'OCSE, presenta i risultati di una importante ricerca sul funzionamento, l'efficacia e la flessibilità dei sistemi di formazione continua dei paesi membri, con lo scopo di verificare quanto questi siano pronti ad affrontare le sfide future che in materia di competenze. Tre, in particolare, sono i fattori di cambiamento individuati: la digitalizzazione, la globalizzazione e l'invecchiamento della popolazione occupata, che con il loro profondo impatto stanno modificando la tipologia e la qualità dei lavori disponibili e conseguentemente le competenze necessarie per svolgerli. Raccogliere la sfida del cambiamento significa allora dotarsi di sistemi di formazione continua capaci di aiutare gli individui a sviluppare e mantenere adeguate competenze durante la carriera lavorativa...

OECD. Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems

[Press release 13 febbraio 2019](#)

10



La formazione continua in Italia è pronta per le sfide del futuro?

Il mondo del lavoro sta cambiando. Il progresso tecnologico, la globalizzazione e l'invecchiamento della popolazione stanno avendo un profondo impatto sul mercato del lavoro e sui fabbisogni di competenze. I sistemi di formazione continua possono aiutare gli adulti a sviluppare e mantenere competenze rilevanti durante il corso della loro carriera lavorativa, e far sì che gli individui, le imprese e l'economia traggano beneficio dai cambiamenti del mercato del lavoro. In questo contesto, l'OCSE ha sviluppato una nuova tabella "Priorities for Adult Learning" (PAL) che mette a confronto i sistemi di formazione continua nei paesi OCSE e analizza la loro capacità di affrontare le sfide del futuro.

Tabella OCSE "Priorities for Adult Learning"*

La tabella OCSE "Priorities for Adult Learning" (PAL) mette a confronto la capacità dei sistemi di formazione continua nei paesi OCSE di affrontare le sfide del futuro, analizzando sette aree principali: i) urgenza, ii) partecipazione, iii) inclusione, iv) flessibilità e orientamento, v) allineamento ai fabbisogni, vi) impatto, e vii) finanziamento. La tabella si focalizza sulla formazione "job-related", ovvero la formazione che ha l'obiettivo di influenzare positivamente le prestazioni e la produttività sul lavoro.

* Priorità per la formazione continua

With digitalisation, deepening globalisation and population ageing, the world of work is changing. The extent to which individuals, firms and economies can harness the benefits of these changes

critically depends on the readiness of adult learning systems to help people develop relevant skills for this changing world of work. This report presents the key results from the Priorities for Adult Learning (PAL) Dashboard which facilitates comparisons between countries along seven dimensions of the readiness of adult learning systems to address future skill challenges. Based on the dashboard, the report highlights in which areas action is needed, and policy examples from OECD and emerging countries throughout the report illustrate how these actions could be implemented...

[Il Rapporto](#)

Country notes: [Italy](#)

ANPAL. PIAAC online: i risultati della sperimentazione nei Centri per l'impiego

È stato presentato il 5 febbraio scorso a Roma il [rapporto "PIAAC - Formazione & Competenze online"](#) che restituisce i risultati dell'attività di monitoraggio e valutazione della sperimentazione condotta da ANPAL nei Centri per l'impiego su tutto il territorio nazionale attraverso la somministrazione, a un campione di utenti, di specifici questionari.

Il "PIAAC - Formazione & Competenze Online" è un dispositivo di autovalutazione delle proprie competenze "chiave" necessarie per la vita quotidiana e per lo sviluppo professionale nella società contemporanea, nato sulla scia dei risultati dell'indagine internazionale PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) condotta dall'OCSE e con il supporto della Commissione Europea.

INAPP. Quale futuro per il lavoro: analisi della letteratura sugli impatti della robotica

Lovergine Saverio, Alberto Pellerò | [INAPP PAPER n.18-2019](#)

Anche se non siamo ancora ad una svolta epocale di disruptive innovation, che alcuni autori definiscono quarta rivoluzione industriale, i progressi nei campi delle ICT, della robotica, dell'intelligenza artificiale e delle nuove tecnologie digitali stanno erodendo il dogma in economia che il progresso tecnologico aumenti la ricchezza di un Paese e il benessere dei suoi cittadini. Il presente lavoro, attraverso l'analisi della letteratura, intende evidenziare gli effetti futuri che l'accelerazione del progresso delle nuove tecnologie digitali, dell'intelligenza artificiale e della robotica avranno sull'occupazione e sulle skills dei lavoratori.

ASSOLOMBARDA | UMANA

New jobs e new skills. Gli ITS come "laboratorio" per sviluppare insieme nuovi lavori e nuove competenze

[Dispensa n°01/2019 | 20 febbraio 2019](#)

Il lavoro nella quarta rivoluzione industriale sarà costituito da innumerevoli ruoli nuovi o profondamente modificati, generati non da ineluttabili effetti delle tecnologie, ma da una progettazione che ha costruito ruoli, mestieri e professioni dotati di senso. Il paradigma dominante del lavoro 4.0 potrà essere quello dei "mestieri e professioni a banda larga" che devono poter contenere numerose attività diverse per contenuto, livello, background formativo. Questo modello dei mestieri e delle professioni è importante per permettere alle persone di passare da un ruolo all'altro senza perdere l'identità e per aiutare le istituzioni e l'organizzazione a pianificare l'istruzione e la mobilità. Nuovi modelli di educazione sono componenti essenziali della progettazione e dello sviluppo di tali nuovi ruoli, mestieri e professioni: l'ITS offre un paradigma formativo aderente a questo percorso. Esso - oltre ai suoi pregi per la crescita delle persone, per l'occupabilità e per il superamento del mismatch - può essere un progetto pilota per altri canali e iniziative formative che siano capaci di sviluppare insieme new jobs e new skills...

ALMADIPLOMA

XIII Indagine

Esiti a distanza dei Diplomati | A uno e tre anni dal diploma | Rapporto 2019

30 gennaio 2019

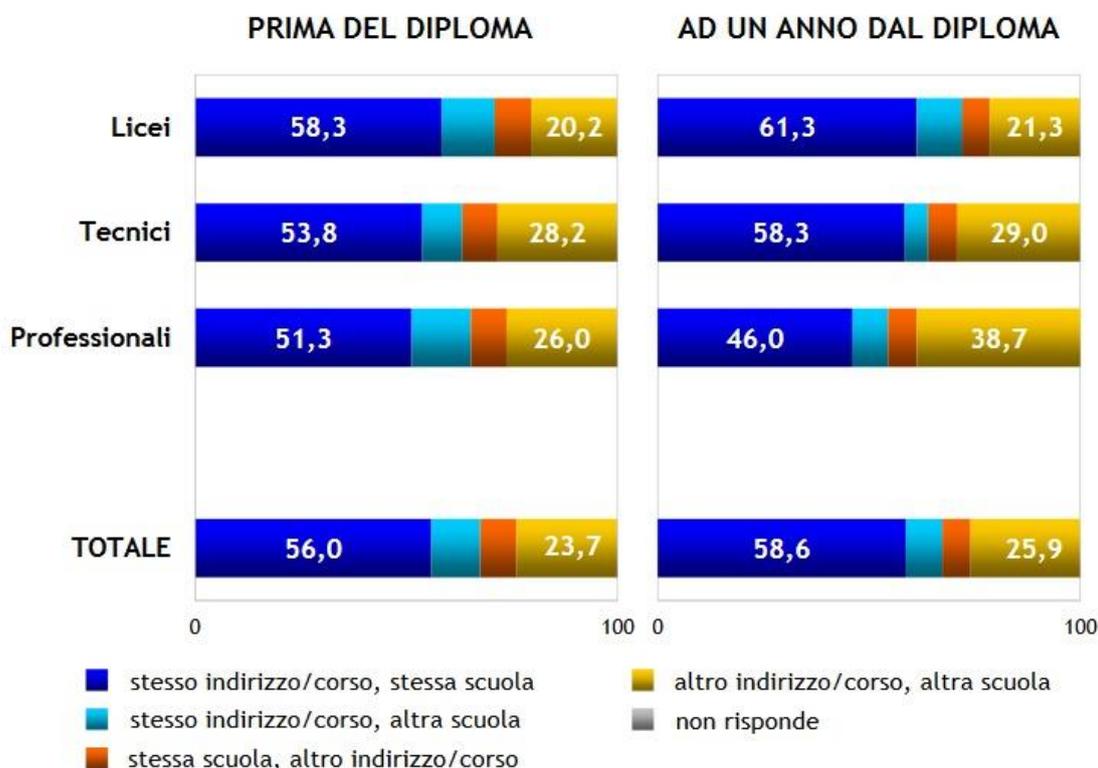
Il 66,8% si iscrive all'università e opta per un percorso di studi economico-sociale. A un anno dal diploma il 35,5% lavora, in particolare chi è uscito dagli istituti professionali. Chi ha svolto attività di Alternanza scuola-lavoro e stage durante gli studi, ha il 40,6% in più di probabilità di lavorare una volta terminati gli studi.

La XIII Indagine sugli "Esiti a distanza dei Diplomati" riguarda il percorso formativo e lavorativo compiuto dai diplomati dopo il conseguimento del titolo. La rilevazione, svolta nell'autunno del 2018, ha riguardato 47.500 diplomati del 2017 contattati ad un anno dal termine degli studi e oltre 37.000 diplomati del 2015 contattati a tre anni dal conseguimento del titolo. La XVI Indagine AlmaDiploma sul "Profilo dei Diplomati 2018" riguarda le caratteristiche e le esperienze maturate dai diplomati durante il percorso di scuola secondaria di secondo grado. La rilevazione ha riguardato 46.000 diplomati del 2018.

[Il Rapporto integrale](#)

[Altri materiali](#)

Diplomati dell'anno 2017 intervistati a un anno dal conseguimento del titolo: valutazione dell'esperienza scolastica nell'ipotesi di reiscrizione. Confronto tra dichiarazioni prima e a un anno dal diploma, per tipo di diploma (valori percentuali)



Fonte: AlmaDiploma, Indagine sulla Condizione occupazionale e formativa dei Diplomati.