

ANALISI (WP4)

Work Package 4 – Analisi e prospettive degli s/equilibri tra domanda e offerta di lavoro e dei fabbisogni occupazionali delle imprese nell’area insubrica

DESCRIZIONE

L’incedere accelerato del progresso tecnologico e la globalizzazione stanno avendo profonde ripercussioni sul mercato del lavoro, le imprese e le persone.

I sistemi formativi, nella costruzione delle proprie proposte, devono necessariamente prendere in considerazione lo sviluppo di “Uomini 4.0” (De Toni, Rullani, 2018) che vedono una stretta integrazione di hard e soft skill. È proprio sulle skill che il modello in costruzione pone particolare attenzione. È decisiva, in questo senso, la differenziazione tra soft e hard skill che la formazione consente di sviluppare. Hurrell, Scholarios, & Thompson (2013) delineano le competenze soft come una conoscenza “combinata con le risposte”, appresa per mezzo dell’esperienza, che si mescola con gli stimoli provenienti dall’ambiente circostante e con la volontà di compiere sforzi nell’elaborazione di risposte originali in contesti particolari. Le hard skill sono hanno una più diretta connessione con gli aspetti tecnico professionali. In questo senso esse vengono qualificate descritte come generiche o specifiche. Le hard skill generiche hanno “un elevato grado di trasferibilità (Pellerey, 2017)”; le hard skill specifiche sono invece “competenze tecnico-operative riferibili a un ambito specifico di lavoro e possono essere trasferite solo in un ridotto numero di aziende e attività lavorative (Pellerey, 2017)”. Inoltre, si può arrivare a parlare di “metacompetenze” intese come lo sviluppo del pensiero critico e l’“imparare ad imparare” (Argyris, 1993).

Quando ai cambiamenti dei bisogni delle imprese in termini di profili di competenze (domanda) le persone e i sistemi formativi (offerta) non riescono a rispondere, si determina un disallineamento tra competenze offerte e richieste – ovvero uno skill mismatch – che ha ripercussioni sulla crescita economica e sulla produttività del lavoro, è causa di disoccupazione strutturale e stimolo alla migrazione e influenza le scelte aziendali di (de)localizzazione territoriale.

Per ragioni legate alla prossimità e alle condizioni poste da quello che si può definire un mismatch istituzionale, legislativo, politico e culturale tra due Stati, le regioni di frontiera vivono situazioni e dinamiche particolari con profonde ripercussioni sul mercato del lavoro. In questo senso, la frontiera che separa il Ticino dalle province italiane di confine ha da sempre posto a confronto territori prossimi e facilmente accessibili ma caratterizzati da sistemi politici, sociali e imprenditoriali anche molto diversi. Da ciò hanno origine rapporti di vicinato complessi, condizionati dall’evoluzione della regolamentazione. I risultati si contano

in flussi di manodopera frontiera, con le conseguenze sui sistemi di origine (ad es. brain drain, indicatori occupazionali con valori preoccupanti) e di destinazione (ad es. sostituzione o complementarità occupazionale, dumping salariale, discriminazione (Losa et al., 2012), di smarcamento dai sistemi economici nazionali (Bednarz et al., 2011) e di tensioni e disagi che portano a diffidenze, atteggiamenti protezionistici e di chiusura.

Esistono diversi modelli in letteratura che hanno l'obiettivo di spiegare il mercato del lavoro in un contesto transfrontaliero. Tra questi, si segnalano il geo-economic model che consiste nel favorire lo scambio transfrontaliero nei mercati del lavoro, immobiliare, del commercio e dei servizi; e il "territorial project", invece, ha come obiettivo principale perseguire il "place-making", facendo leva su senso di appartenenza, fiducia e comprensione comune.

Questi scenari non vanno intesi come mutualmente esclusivi, ma possono anche interagire tra loro, in base alla preponderanza dell'uno o dell'altro, creando nuovi scenari che cambiano a seconda dei casi presi in considerazione. Di conseguenza, come si può facilmente intuire, le peculiarità di una regione di confine rispetto a un'altra sono importanti nello spiegare come, e se, si svilupperanno specifiche interazioni locali. Ciò include anche tutte le specializzazioni in grado di attrarre lavoratori e migranti, con effetti sui mercati immobiliari e del lavoro (Durand, 2015).

L'area insubrica, in particolare i suoi sistemi produttivi e mercati del lavoro, è pure chiamata a gestire gli effetti di fenomeni globali, quali – oltre alla globalizzazione - la digitalizzazione/Fabbrica 4.0, l'invecchiamento della popolazione, le migrazioni e la flessibilizzazione del lavoro (d'ora in poi denominati macro trends).

Le politiche, le strategie e gli interventi (economici, industriali, del lavoro, della formazione/orientamento) oltre a rappresentare un ulteriore elemento di squilibrio, non possono fare astrazione dal contesto di frontiera e dai flussi che fortemente la contraddistinguono, per non rischiare di risultare inadatti e inefficaci, proprio a causa delle interrelazioni e potenziali esternalità che travalicano i confini regionali.

La comprensione di queste realtà e dinamiche è condizione imprescindibile per gestire sfide e opportunità, e ridare slancio alla capacità di fare rete, promuovere l'innovazione e un sistema transfrontaliero competitivo e insieme socialmente ed ecologicamente sostenibile.

OBIETTIVI

Il WP4 ha l'obiettivo di elaborare analiticamente il quadro conoscitivo completo sul tema degli s/equilibri tra domanda e offerta di lavoro e dei fabbisogni occupazionali delle imprese nell'area insubrica. Più nel dettaglio, nell'ambito di questo WP si vuole produrre il quadro concettuale di riferimento, garantirne l'adozione a livello di progetto, la diffusione e divulgazione del prodotto nell'area transfrontaliera; inoltre, si vuole fornire la lettura degli s/equilibri e delle loro conseguenze nonché gli effetti delle politiche adottate, proiettare la realtà nel futuro in relazione ai macro trends e realizzare una rassegna di politiche e buone pratiche.

