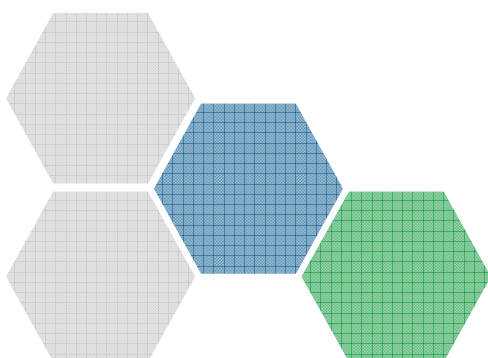


Studio delle tendenze occupazionali nel Lazio e individuazione di linee di sviluppo per l'offerta formativa Ass.For.SEO



Anno 2012



Dinamica occupazionale nel Lazio nel periodo 2008-2015: considerazioni in materia di fabbisogni professionali e di offerta formativa

Introduzione

Sulla scorta del lavoro avviato nel 2010 e proseguito nel 2011 anche per il 2012 si realizza un'analisi della dinamica occupazionale nel Lazio e in particolare di settori occupazionali emergenti o comunque più promettenti dal punto di vista occupazionale.

L'intento è sempre quello di individuare aree in cui Ass.For.SEO possa investire con maggiore efficacia, ovvero proporre percorsi formativi in grado di fornire maggiori garanzie occupazionali ai suoi vari target di utenza.

Anche quest'anno lo studio prende spunto dalle analisi previsionali realizzate da ISFOL e IRS (nel frattempo estese fino al 2015, *cfr.* ISFOL/IRS, *Fabbisogni professionali on line*: <http://professionioccupazione.isfol.it/>) cercando peraltro di trattare nuovi "gruppi professionali" rispetto agli studi realizzati nel 2010 e nel 2011.

Ovviamente l'analisi si basa anche sul costante monitoraggio di Ass.For.SEO della situazione socio-economica del Lazio, e dei relativi fabbisogni formativi e occupazionali, attività peraltro richiesta dal sistema di accreditamento regionale degli organismi di formazione¹.

I dati e le informazioni raccolte a livello desk sono state quindi integrate attraverso l'analisi dei dati dei progetti (formativi e non) recentemente conclusi o tuttora in fase di realizzazione².

Di seguito si riportano dapprima le principali indicazioni che emergono dalla citata ricerca ISFOL/IRS e successivamente – relativamente ad alcuni "gruppi professionali" di particolare interesse per l'offerta formativa Ass.For.SEO – si tracciano alcune considerazioni rispetto a delle tematiche

¹ Tra le altre fonti utilizzate si segnalano ad esempio: *Banca d'Italia - L'economia del Lazio, 2011*; *UPI Lazio / Eures - Rapporto 2011 sullo stato delle Province del Lazio*; *Unioncamere Lazio - Sistema Informativo Excelsior: Regione Lazio, Sintesi dei principali risultati 2011*; *Provincia di Roma / Osservatorio mercato del lavoro - Rapporto 2010*; *Provincia di Roma / Osservatorio Formazione Continua - Analisi della domanda di formazione continua espressa dalle imprese e rivolta alla Provincia di Roma da febbraio 2009 a dicembre 2010, 2011*; *ISFOL, Rapporto Formazione continua 2010*; *ISFOL - Mercato del lavoro e politiche di genere 2009-2010 Scenari di un biennio di crisi, 2011*; *Comune di Roma - Assessorato attività produttive, lavoro, litorale - Mutamenti del lavoro a Roma tra crisi e riforme: 2008-2010 un biennio difficile, 2010*; *Eurispes - Rapporto sul Lazio, 2010*; *Unioncamere Lazio/Camera di Commercio di Roma/Fondazione Censis/Centro Studi Investimenti Sociali: Impresa, territorio e direttrici di sviluppo nel sistema Lazio, 2010*; *Regione Lazio - Assessorato Lavoro e Formazione, Lazio 2020: Piano strategico regionale per il rafforzamento del mercato del lavoro, 2010*.

² Si sono rivelati assai utili anche altri canali d'informazione quali ad esempio: partecipazione a convegni, seminari ed eventi di settore; interviste non strutturate con docenti e consulenti di riferimento; rapporti con partner e altri interlocutori privilegiati; impressioni raccolte presso i principali stakeholders territoriali di riferimento.

generali e/o specifici profili professionali sui quali la società ritiene utile concentrarsi nei prossimi anni.

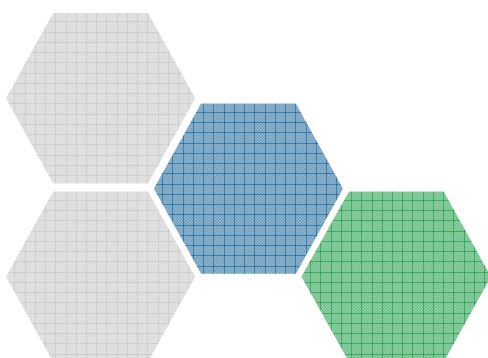
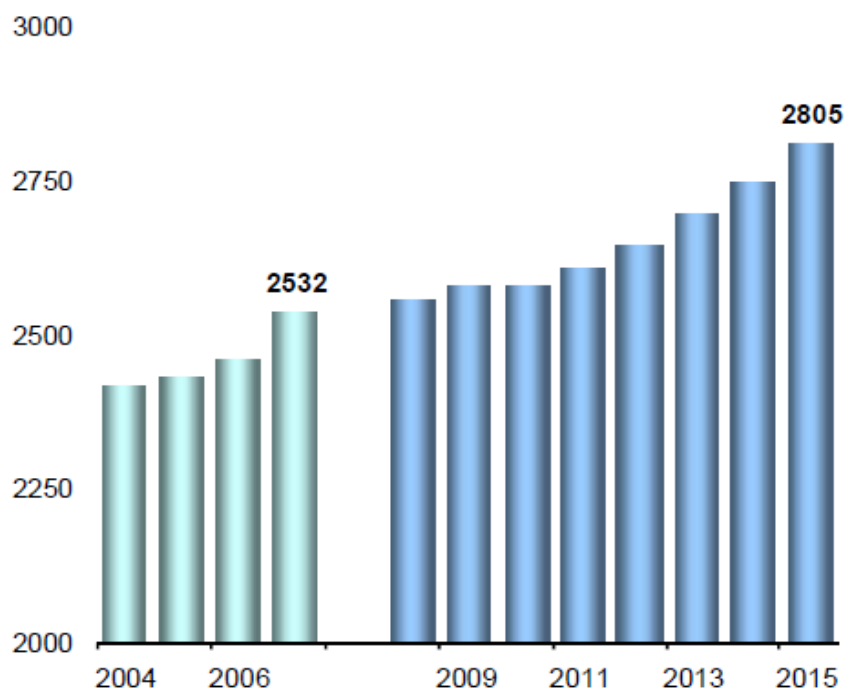
La ricerca ha quindi una funzione prevalentemente interna all'azienda tuttavia essa intende stimolare anche un dibattito più ampio attraverso la sua pubblicazione sul sito aziendale (con possibilità di lasciare commenti e suggerimenti).

Previsioni 2008-2015 sulla dinamica occupazionale nel Lazio

La previsione sulla dinamica occupazionale del Lazio per il periodo 2008-2015 indica un incremento medio annuo del 1,3% pari a circa 270.000 posti di lavoro aggiuntivi. Tale variazione, per quanto positiva e più significativa rispetto alla maggior parte delle regioni italiane, evidenzia una decelerazione rispetto al periodo precedente allorchè i livelli occupazionali sono cresciuti del 2.3% medio annuo. In effetti, a seguito dell'inevitabile deterioramento del mercato del lavoro generato dalla crisi economico-finanziaria internazionale, l'occupazione nel Lazio si dimostra sostanzialmente stagnante almeno fino a tutto il 2010.

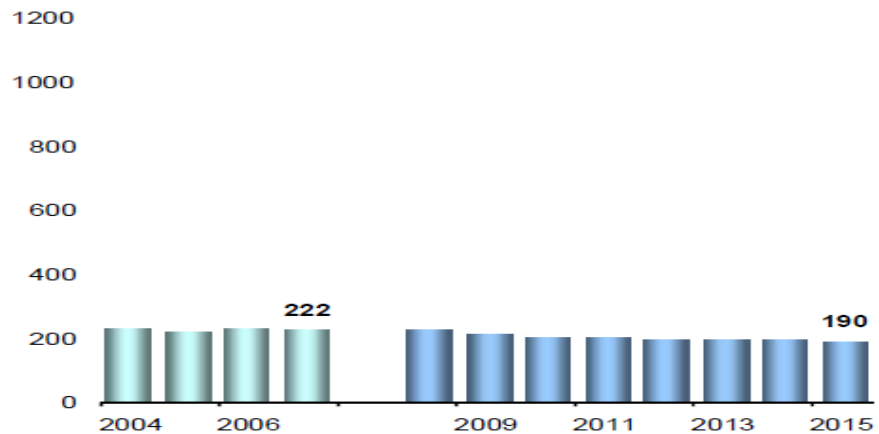
Tuttavia si ritiene che la ripresa occupazionale prevista per gli anni successivi sarà in grado di compensare le perdite cumulate e complessivamente nel 2015 il numero di occupati supererà di poco 2,8 milioni di addetti.

Occupati - Totale economia livello, migliaia



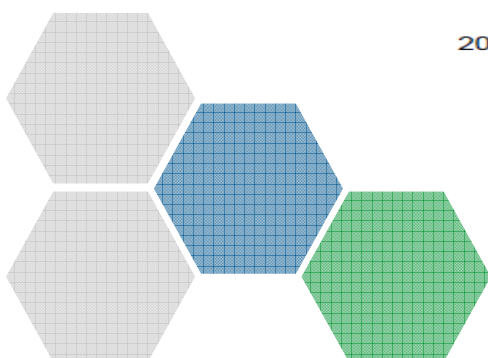
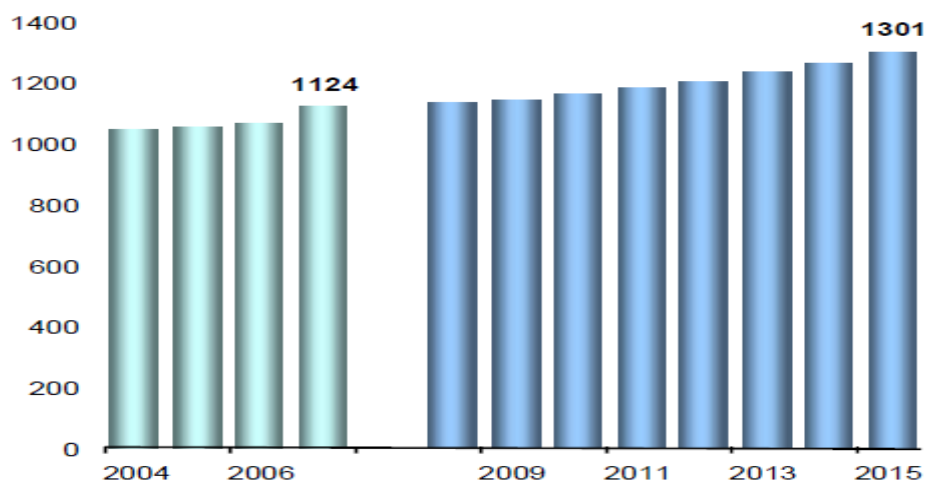
Per quanto riguarda **l'industria in senso stretto** (che assorbe poco più dell'8% della manodopera regionale), si osserverà una fase di contrazione della forza lavoro occupata. La variazione media annua è stimata a -1,9%. Si tratta di una contrazione superiore a quella registrata per il periodo 2001-2007 (-0.4% in media all'anno) che conferma il progressivo ridimensionamento del peso dell'occupazione industriale. Complessivamente nel 2015 l'impiego di manodopera nell'industria raggiungerà i 189.000 addetti (circa 32.000 in meno rispetto al 2007).

Occupati - Industria in senso stretto livello, migliaia



Gli incrementi occupazionali si concentreranno invece nei **servizi privati**, settore che già assorbe il 44.4% dell'occupazione regionale (una percentuale tra le più elevate tra le regioni italiane). In particolare il settore determinerà più della metà della crescita occupazionale complessiva per un incremento nel periodo 2008-2015 stimato attorno all'1,8% medio annuo (pari a oltre 177.000 addetti). Ad ogni modo tale variazione riflette una decelerazione rispetto alla crescita del 3,2% medio annuo evidenziata nel periodo 2001-2007. Nel 2015 il livello degli occupati nei servizi privati supererà 1,3 milioni di persone.

Occupati - Servizi privati livello, migliaia



Le dinamiche settoriali

Passando al dettaglio settoriale, nel periodo di previsione si osserverà un calo dell'occupazione in tutti i settori industriali, soprattutto in quello *Alimentare* e in quello della *Fabbricazione di macchine e macchinari*.

Per quanto riguarda il comparto dei servizi, il trend positivo dell'occupazione sarà guidato soprattutto dalla buona performance dei *Servizi alle imprese*, dal settore dei *Servizi di cura alle famiglie* e anche da quello del *Commercio*. In particolare il settore dei servizi alle imprese (che assorbe il 15,5% dell'occupazione regionale) mostra tassi di crescita medi annui del 3.2%. Nel 2015 il settore raggiungerà i 506.000 addetti grazie alla creazione di 114.000 nuovi posti di lavoro.

Il settore dei servizi domestici presso le famiglie (che assorbe il 10% degli occupati del Lazio) mostra addirittura tassi di crescita medi annui attorno al 4.7% e nel 2015 raggiungerà circa 364.000 posti di lavoro.

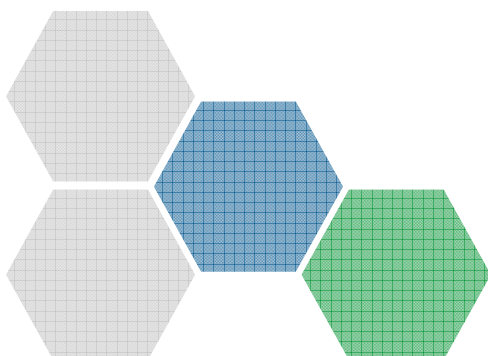
Per il Lazio è molto importante anche il settore della *Pubblica amministrazione* che però nell'arco del periodo di previsione sperimenterà una cospicua flessione dei livelli occupazionali (circa 25.000 mila lavoratori in meno tra il 2008 e il 2015).

Un contributo positivo all'occupazione viene anche dal settore delle *Costruzioni* il cui livello occupazionale salirà di circa 24.000 addetti rispetto ai livelli del 2007 per via di un tasso di crescita medio annuo del 1.5% (comunque in rallentamento rispetto alla crescita dei primi anni duemila).

Infine anche il Lazio mostra una flessione dei livelli occupazionali in *Agricoltura* e in particolare tra il 2008 e il 2015 registrerà una perdita di occupati del 3.1% in media all'anno (equivalente a oltre 11.000 lavoratori in meno). Pertanto nel 2015 il numero di occupati nel settore scenderà a 39.000 addetti (nel 2007 erano oltre 50.000).

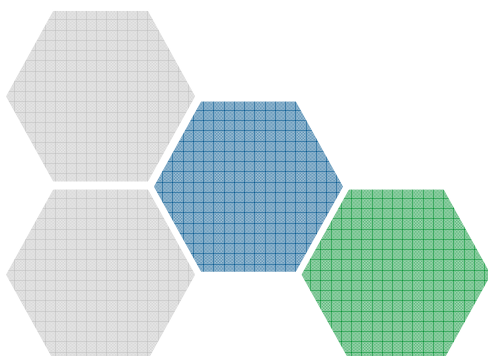
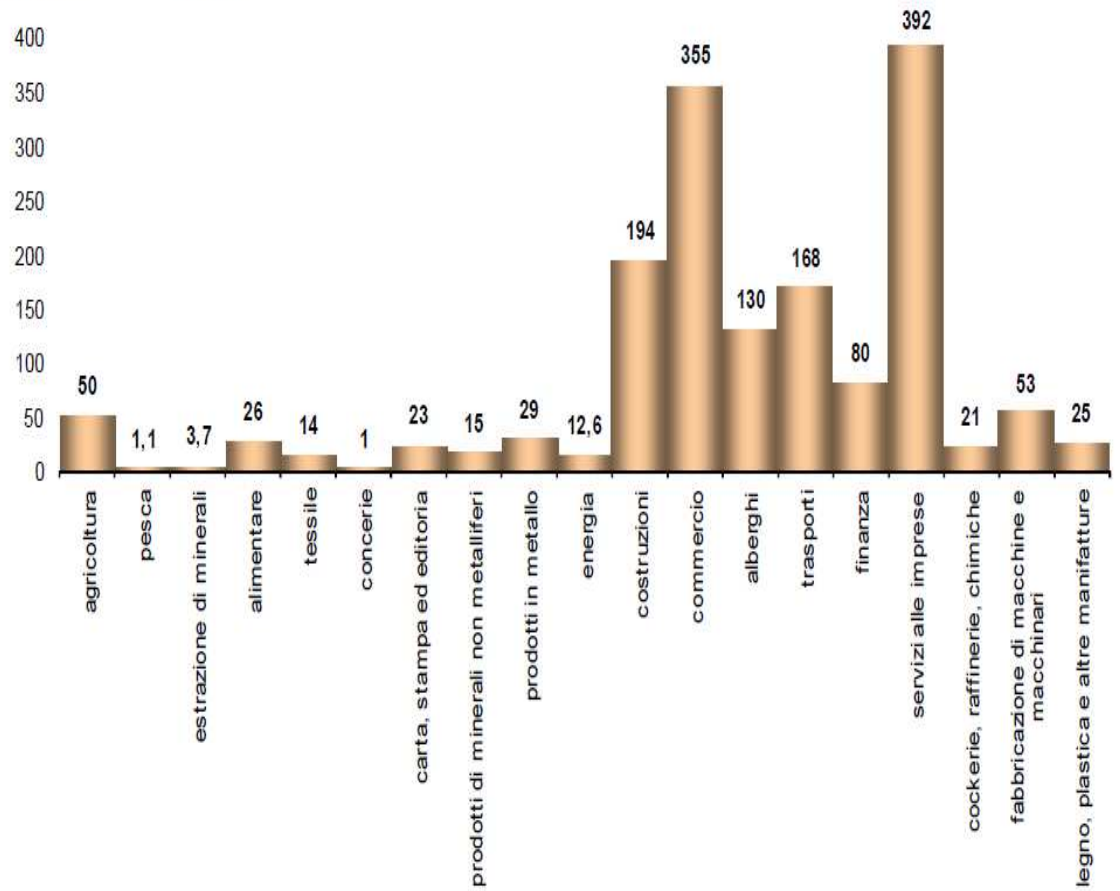
Di seguito si illustrano graficamente le principali dinamiche occupazionali settoriali previste per il Lazio nel periodo 2008-2015 e quindi il peso delle professioni nell'occupazione regionale previsto per il 2015.

A seguire si forniscono alcuni approfondimenti relativamente ad alcuni gruppi professionali di particolare interesse per Ass.For.SEO.

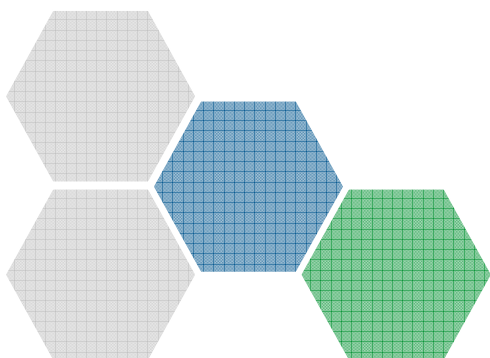
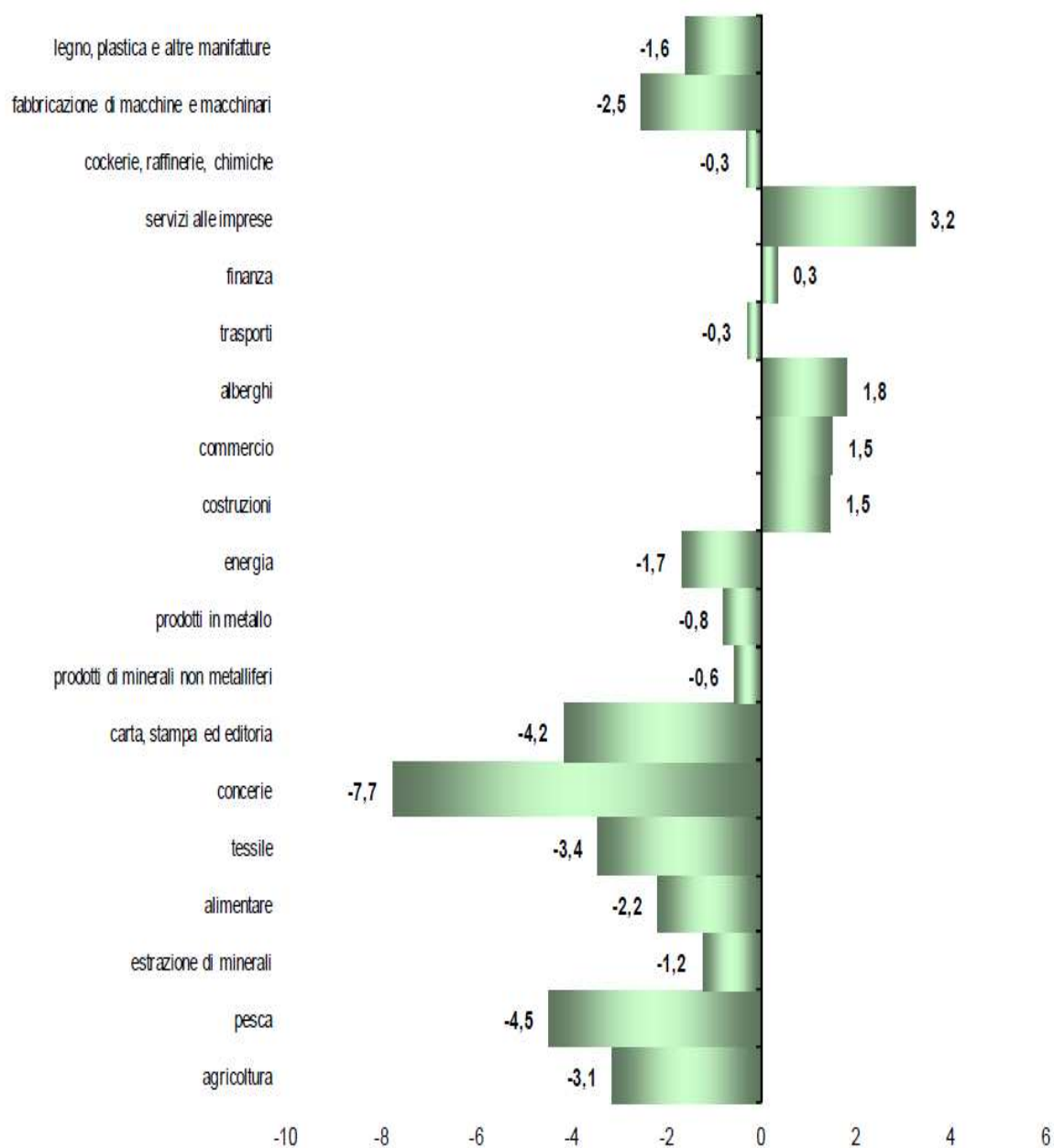


Occupati per settore

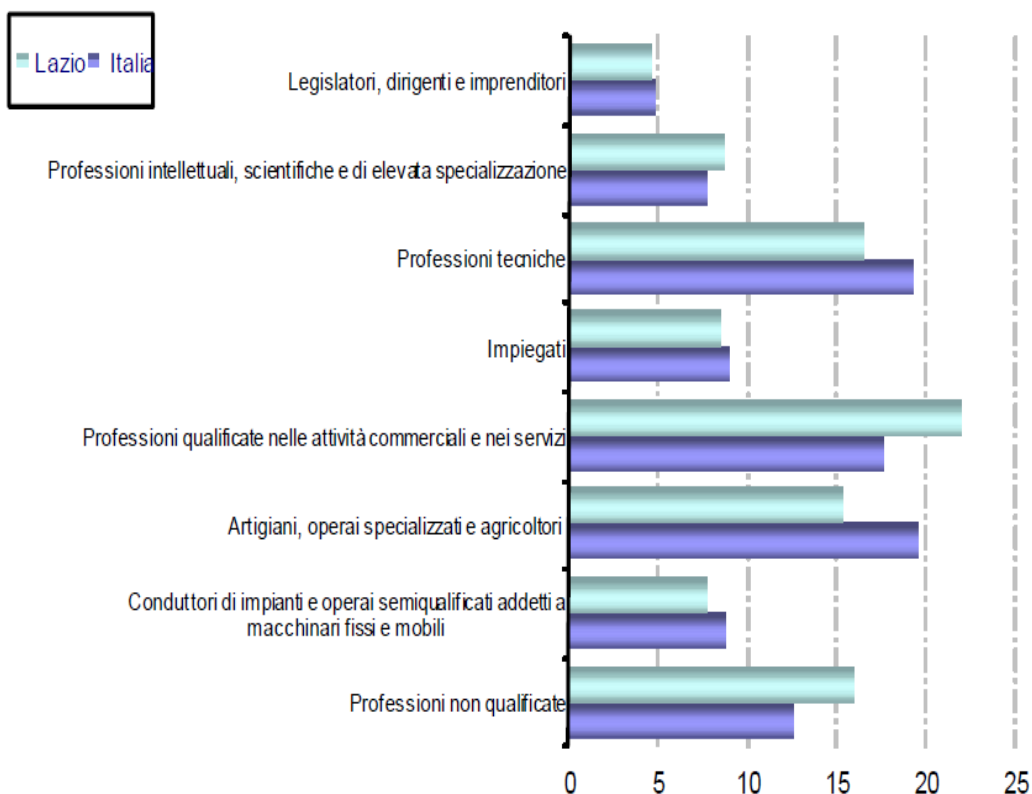
livello al 2007, migliaia



Variazioni percentuali medio annue 2008/2015



Il peso delle professioni nell'occupazione regionale al 2015*



*L'incidenza dei grandi gruppi professionali sull'occupazione: quote percentuali sul totale dell'occupazione regionale.

Fonte: elaborazioni ISFOL-IRS su microdati Istat Forze di Lavoro e previsioni ISFOL-REF.

L'occupazione al 2007 e le previsioni al 2015

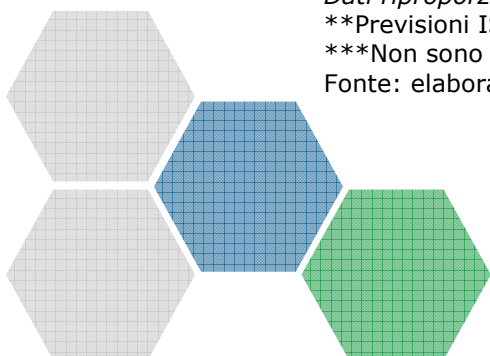
GRANDI GRUPPI PROFESSIONALI	Occupati		Variaz. % media annua sul periodo
	2007*	2015**	2008-2015**
Legislatori, dirigenti e imprenditori	117.416	130.253	1,3
Professioni intellettuali ad elevata	239.125	242.461	0,2
Tecnici	440.005	456.675	0,5
Professioni amministrative e di ufficio	228.445	236.212	0,4
Professioni relative alle vendite ed ai servizi alle famiglie	504.139	607.322	2,4
Artigiani, agricoltori e operai specializzati	407.248	425.751	0,6
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati addetti a macchinari fissi e mobili	201.129	216.009	0,9
Professioni non qualificate	339.798	441.818	3,3
Totale occupazione***	2.477.305	2.756.501	1,3

Dati riproporzionati ai valori di Contabilità Nazionale

**Previsioni ISFOL-IRS basate sul metodo dei coefficienti fissi

***Non sono compresi gli occupati nelle Forze Armate

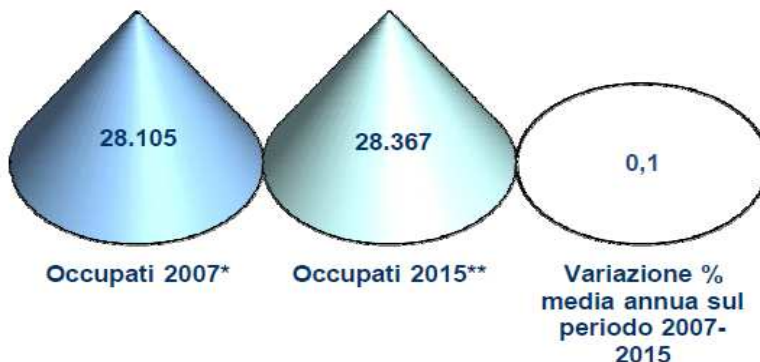
Fonte: elaborazioni ISFOL-IRS su microdati Istat Forze di Lavoro e previsioni ISFOL-REF



Previsioni per gruppi professionali: considerazioni per l'offerta formativa

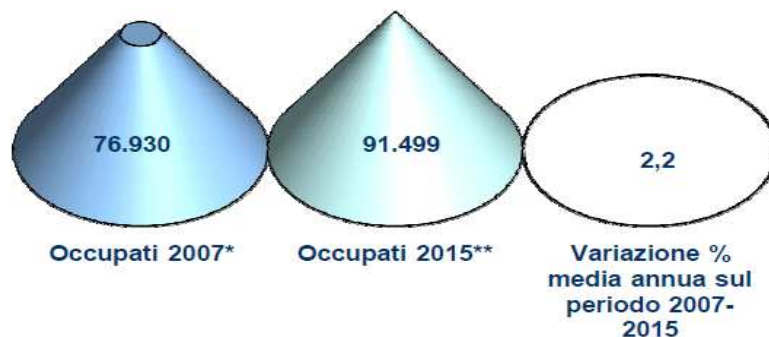
Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende private

Nel periodo 2007-2015 si prevede un incremento occupazionale del 0,1%, valore al di sopra di quello nazionale (-0,1%).



Imprenditori, gestori e responsabili di piccole imprese

Nel periodo 2007-2015 si prevede un incremento occupazionale del 2,2%, valore al di sopra di quello nazionale (-0,4%).



Si prende spunto da tali tendenze occupazionali non tanto per approfondire i due specifici gruppi professionali in oggetto ma per sottolineare - da un punto di vista più generale - l'opportunità di dedicare nei prossimi anni una particolare attenzione al tema della **formazione continua**.

In effetti nonostante le numerose ricerche sul rapporto tra investimenti, produttività e formazione dimostrino ormai chiaramente che le imprese che investono in formazione raggiungono risultati migliori rispetto a quelle che non lo fanno, in Italia la formazione aziendale continua ad avere un ruolo marginale e decisamente inferiore rispetto alla media europea (secondo dati Istat solo il 25% delle imprese italiane sostiene corsi di formazione nella propria azienda a fronte del 60% della media europea). In particolare secondo l'ISFOL (*Rapporto sulla formazione continua, 2010*) negli ultimi anni le imprese italiane sono ricorse sempre meno alla formazione e più specificamente la crisi economico-finanziaria internazionale le ha portate - soprattutto quelle di dimensioni minori - a ridurre gli investimenti in formazione (ad esempio nel 2009 sono diminuiti di un terzo rispetto all'anno precedente).

Eppure è proprio nei momenti di crisi che la formazione continua può svolgere un ruolo determinante per rafforzare sia la competitività di un'azienda che l'adattabilità dei suoi dipendenti e collaboratori. Del resto, da un punto di vista più generale, nell'attuale panorama economico internazionale emerge con particolare evidenza che occorre intensificare in tutti i settori gli sforzi per attuare in maniera più convinta la strategia europea del "*lifelong learning*" che mira ad assicurare a tutti i cittadini - occupati e non - la possibilità di apprendere lungo tutto l'arco della vita e di valorizzare le proprie esperienze/competenze, comunque siano state acquisite (ad esempio nella scuola, nella formazione, nel lavoro, nella vita quotidiana, etc.). In effetti la "formazione lungo tutto l'arco della vita" rappresenta una delle

principali risposte a cicli economici ormai sempre più instabili e che determinano mutamenti nel mercato del lavoro sempre più profondi (ad esempio crescenti difficoltà d'ingresso e permanenza, frequenti discontinuità nei rapporti di lavoro, necessità di prolungare la vita attiva e quindi di una continua manutenzione delle competenze possedute, etc.). Nessuno può sentirsi escluso da questi processi, anche alla luce di un innalzamento dell'indice di rischio di perdita del lavoro che ormai va equiparando sempre più i contratti a tempo indeterminato (il "posto di lavoro" per antonomasia) ai contratti a termine. Ad esempio secondo alcune recenti ricerche (cfr. *Laboratorio Revelli - Flexinsecurity: perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*) la durata media dei contratti a tempo indeterminato nel mercato del lavoro privato ormai non va oltre i due anni.

In sostanza ormai è chiaro che si va verso un mercato del lavoro sempre più dinamico in cui le transizioni occupazionali più frequenti devono diventare anche più sicure grazie a un sistema di welfare capace di integrare politiche attive e passive che mettano al centro la persona, e i suoi progetti di vita, e in cui le competenze di ogni persona siano riconosciute e valorizzate in funzione anche della produttività delle imprese.

In tutto questo il paradigma di riferimento non è più il "posto" bensì la "professionalità", frutto di un continuo adattamento, aggiornamento e cambiamento delle proprie competenze. In tale processo la formazione si pone quale principale strumento attivo per affrontare i gap occupazionali e quale strumento di protezione sociale reale nella misura in cui è capace di attrezzare le persone con le competenze necessarie per non perdere il lavoro o per adattarsi al suo, necessario, cambiamento.

La sfida quindi è fare in modo che la formazione possa soddisfare - insieme - le esigenze di sviluppo innovativo dell'impresa e quelle di crescita professionale della persona. A tal proposito l'Intesa del 17 febbraio 2010 tra Governo, Regioni e Parti sociali ha fornito dei chiari orientamenti (agganciati alla nuova strategia comunitaria Europa 2020) per la gestione efficace delle risorse (pubbliche e private) destinate alla formazione (cfr. *Linee guida per la formazione nel 2010*, la cui efficacia peraltro è stata estesa al 2011 e al 2012).

In particolare l'Intesa ha evidenziato la necessità, dopo un periodo di massiccio ricorso ai tradizionali strumenti di tutela del reddito, di sviluppare strumenti capaci di offrire a lavoratori e imprese tutele certe e concretamente spendibili nel mercato per affrontare l'incertezza economica e occupazionale nel breve termine. La formazione ha un ruolo centrale in tale ambito tuttavia, prendendo atto di alcune criticità nel modo di progettare, erogare e gestire la formazione continua in Italia, l'Intesa spinge in particolare verso:

- *una progettazione più aderente alla reale domanda di competenze che emerge dai territori/settori (non solo rilevazione ma anche anticipazione e previsione dei fabbisogni professionali);*
- *il passaggio da un approccio per input a un approccio per esiti o meglio ancora "per competenze", capace cioè di valorizzare i risultati finali dei processi di apprendimento;*
- *una formazione più concreta, svolta maggiormente in assetto lavorativo;*
- *una formazione degli adulti più diversificata e capace di coinvolgere in attività di tutoraggio anche i lavoratori temporaneamente sospesi per non disperdere le loro professionalità;*
- *processi più rigorosi di riconoscimento, valutazione e validazione delle competenze che il lavoratore ha acquisito al termine del percorso formativo.*

In sostanza occorre porre attenzione non solo su una corretta gestione dei processi formativi ma anche su una maggiore efficacia in termini di apprendimento finale. Più in generale occorre intensificare gli sforzi per far sì che la formazione continua diventi una prassi non solo più diffusa presso le imprese ma anche maggiormente orientata verso obiettivi di anticipazione dei fabbisogni. L'obiettivo finale dev'essere un miglior "matching" fra mondo della formazione e tessuto produttivo locale in

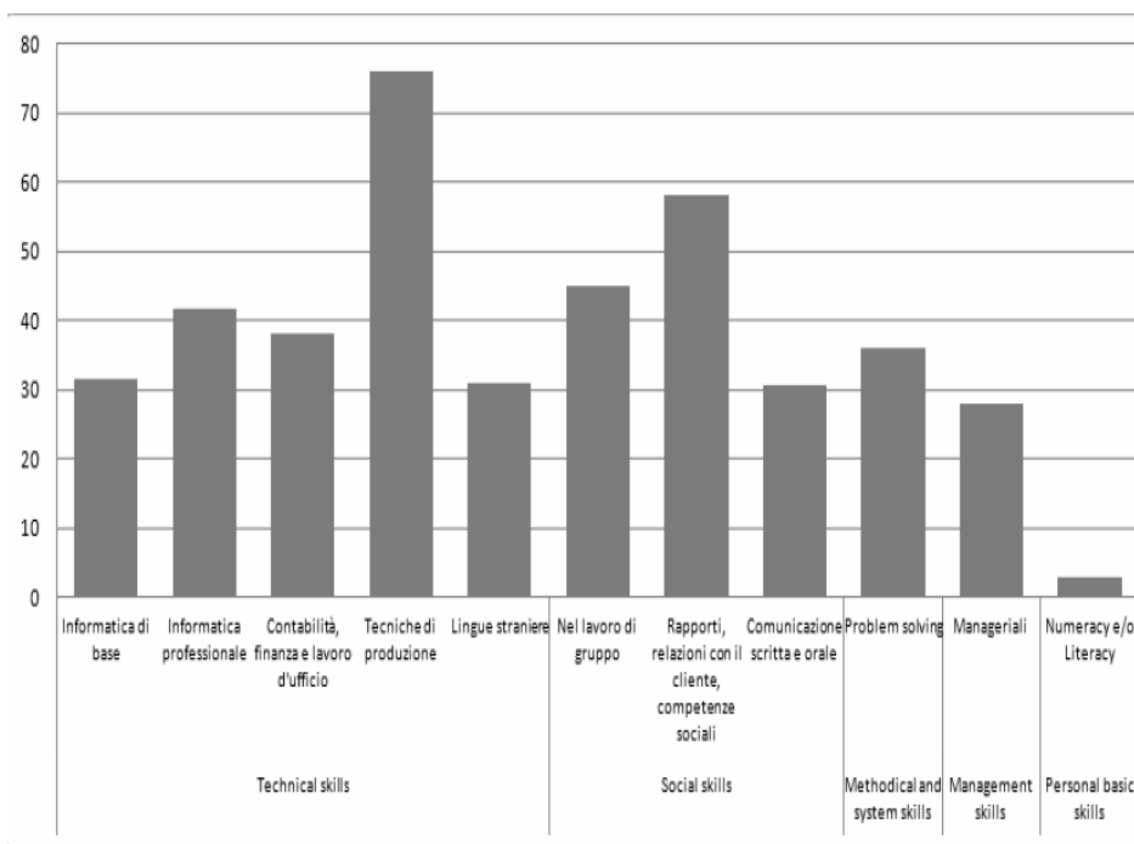
modo da garantire ai lavoratori un futuro professionale il più stabile possibile e, alle imprese, risorse umane competenti, adattabili e quindi più produttive e competitive. Venendo ai possibili temi della formazione continua dal citato Rapporto ISFOL 2010 emerge che le imprese considerano importanti nel corso dei prossimi anni soprattutto le *competenze tecniche legate alla produzione*. Seguono la capacità di *gestire i rapporti e le relazioni con il cliente* e - con valori al di sotto del cinquanta per cento - le competenze legate alla *capacità di lavorare in gruppo*, all'*informatica professionale* e alla *contabilità*, alla *finanza* e al *lavoro d'ufficio*.

Le capacità di *problem solving* si situano al 36,1% mentre risultano meno importanti *l'informatica di base* e le *lingue straniere* (circa il 30%).

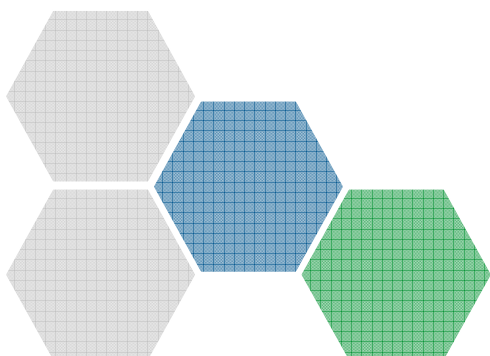
Infine decisamente meno incidenti risultano le competenze relative alla *comunicazione* scritta o orale (19%) e le *competenze di base* (numeracy e/o literacy).

Tale situazione è sintetizzata nel grafico seguente

**Competenze ritenute di importanza crescente per i prossimi anni.
Anno 2009 (val. % sul totale delle imprese)**

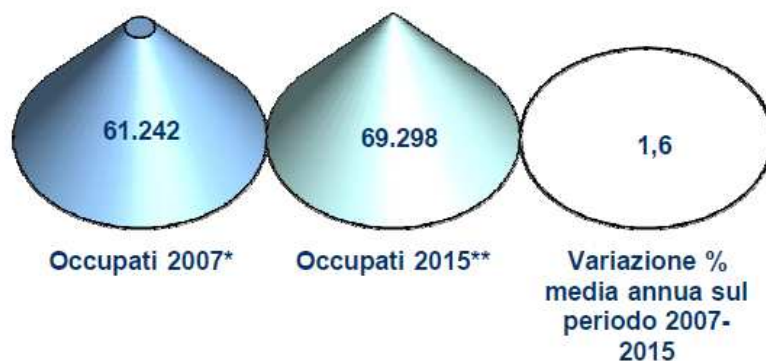


Fonte: Isfol, INDACO-Indagine sulla conoscenza nelle imprese. Anno 2009



Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita

Nel periodo 2007-2015 si prevede un incremento occupazionale del 1,6%, valore al di sopra di quello nazionale (0,9%)

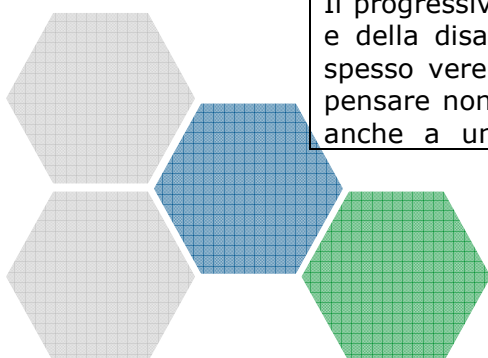


In Italia, come nel resto dei paesi più avanzati, la domanda di servizi socio-sanitari è in continua crescita e trasformazione. Ciò è dovuto a molteplici fattori di carattere demografico, epidemiologico e sociologico, strettamente correlati tra loro. Dal punto di vista demografico il fattore principale è senz'altro il progressivo allungamento della vita media, dovuto sia all'invecchiamento della popolazione che alla ridotta natalità. I principali indici statistici in materia evidenziano infatti come la struttura demografica italiana si stia trasformando in modo significativo e i soggetti anziani (over 65) rappresentano ormai quasi un quinto della popolazione. Inoltre si ritiene che nel 2015 tale percentuale raggiungerà il 22% mentre nel 2030 gli anziani saranno oltre un quarto della popolazione (27%). Simili trasformazioni demografiche hanno numerose implicazioni sui sistemi di welfare, e in particolare sulla domanda di servizi socio-assistenziali, in quanto il progressivo invecchiamento della popolazione è spesso associato alla presenza di patologie che comportano una limitazione dell'autosufficienza individuale con conseguente bisogno di assistenza. Naturalmente tale problematica interessa le persone non autosufficienti in generale, a prescindere cioè dalla loro età anagrafica. In particolare ci riferiamo al tema della disabilità e secondo le stime effettuate dall'indagine ISTAT sulla salute e il ricorso ai servizi sanitari emerge che nel nostro paese - considerando i disabili in famiglia e i disabili nei presidi - si giunge ad una stima complessiva che sfiora i 3 milioni di unità.

Passando ai fattori di natura epidemiologica, l'incremento della vita media è accompagnato generalmente dal passaggio da un quadro epidemiologico ad alta mortalità ad uno ad alta morbilità, caratterizzato cioè da malattie che pur non sfociando in un esito mortale richiedono cure per periodi piuttosto lunghi, spesso per il resto della vita. Tali dinamiche determinano ovviamente una maggiore richiesta di servizi non solo sanitari ma anche socio-assistenziali, capaci cioè di prendere in carico il malato globalmente e per lungo tempo, soprattutto in mancanza di adeguate reti di supporto familiare.

Infatti, passando a fattori di natura prettamente sociologica, occorre tener presente anche le trasformazioni che stanno interessando la struttura familiare. Nel corso degli ultimi cinquanta anni anche in Italia la tradizionale famiglia allargata ha ceduto il passo, per l'effetto congiunto della diminuzione del numero di figli e l'aumento delle separazioni coniugali, a strutture familiari mononucleari. Pertanto s'indebolisce sempre più la rete di relazioni primarie per lungo tempo garantite dalla famiglia che quindi è sempre meno capace di fornire assistenza rispetto a situazioni di non autosufficienza dei singoli (soprattutto anziani soli).

Il progressivo invecchiamento della popolazione, l'aumento delle malattie croniche e della disabilità, la carenza di adeguate reti familiari di supporto determinano spesso vere e proprie situazioni di esclusione sociale di fronte alle quali occorre pensare non solo a un incremento quanti-qualitativo dei servizi di assistenza, ma anche a un loro riorientamento nell'ottica di una maggiore integrazione tra



prestazioni di sostegno psicologico e sociale, prestazioni di assistenza alla persona e prestazioni di cura e riabilitazione in senso stretto. In sostanza oltre ad una crescita quantitativa ci si attende anche una complessificazione qualitativa della domanda di servizi socio-assistenziali (ad es. in termini di nuovi servizi integrati) che potrà comportare un ripensamento complessivo delle tradizionali forme, istituzionali e non, cui è affidata l'erogazione di tali servizi. In Italia ad esempio si registra un incremento dell'offerta di servizi socio-assistenziali in regime residenziale che ha avuto un'impennata soprattutto negli ultimi anni (dall'analisi dei dati ISTAT emerge che nell'ultimo decennio ogni tipologia di presidio ha avuto una crescita in termini numerici). E' in crescita anche l'assistenza non residenziale, sia per l'incremento dell'assistenza domiciliare integrata (ADI) che per il vero e proprio boom del fenomeno delle cosiddette "badanti".

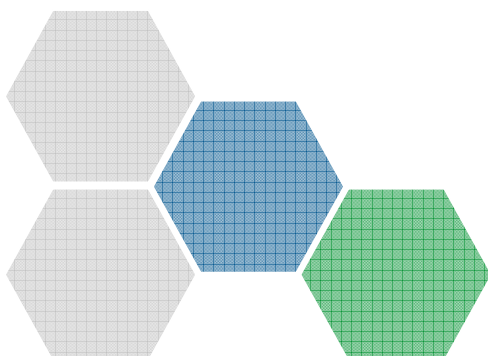
La crescita dell'offerta di servizi socio-assistenziali e socio-sanitari è stata accompagnata anche da un incremento delle professioni socio-sanitarie, operanti presso strutture sia pubbliche che private. In particolare tra le figure professionali più rappresentate, se si escludono gli addetti ai servizi generali, figurano gli infermieri (9,6%) e soprattutto le figure legate all'assistenza alla persona (38,2%).

Si tratta quindi di un settore che sarà opportuno presidiare (eventualmente in partnership con enti/strutture socio-sanitarie nonché tramite accreditamento ECM - Educazione Continua in Medicina) soprattutto in relazione a un profilo professionale particolarmente richiesto sul mercato del lavoro: **l'Operatore socio Sanitario - OSS**.

Si tratta di una figura istituita nel febbraio 2001 (*Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, seduta del 22 febbraio 2001*) come evoluzione e sintesi di diversi profili dell'area sociale e di quella sanitaria (ad es. ADEST e OTA). Successivamente (*Accordo tra Ministeri, Regioni e Province Autonome del 16 gennaio 2003*) si disciplina anche la formazione complementare in assistenza sanitaria di tale figura professionale (il cosiddetto **OSSS - Operatore Socio-Sanitario con formazione complementare in assistenza sanitaria**). L'OSSS possiede approfondite conoscenze di tecniche assistenziali, conosce strumenti per migliorare la relazione d'aiuto con l'utente, è in grado di lavorare per compiti e obiettivi nonché d'interagire con professionalità diverse in modo integrato. Le sue attività sono rivolte alla persona e al suo ambiente di vita e si esplicano in particolare in: assistenza diretta ed aiuto domestico, alberghiero; intervento igienico-sanitario e di carattere sociale; supporto gestionale, organizzativo e formativo.

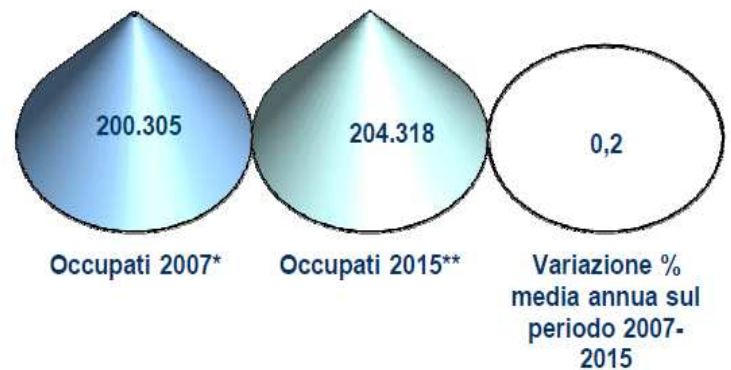
L'OSSS (*Operatore Socio Sanitario con formazione complementare in assistenza sanitaria*) è colui che, oltre a svolgere i compiti del proprio profilo di base, coadiuva l'infermiere o l'ostetrica/o e svolge specifiche attività assistenziali.

La formazione dell'OSSS è di competenza delle Regioni che programmano l'attivazione dei corsi sulla base del fabbisogno di tali operatori. Il percorso formativo per OSSS si sviluppa per un massimo di 18 mesi (generalmente un anno) e ha una durata complessiva di 1.000 ore di cui circa la metà da svolgersi in tirocinio presso strutture socio-sanitarie. La didattica è strutturata per moduli (di base e professionalizzanti) e aree disciplinari (area socio-culturale, istituzionale e legislativa; area psicologica e sociale; area igienico-sanitaria; area tecnico-operativa). Al termine del corso si consegue un attestato di qualifica valido a livello nazionale. I corsi per OSSS hanno durata annuale per un numero di ore non inferiore a 300.



Professioni tecniche nell'amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali

Nel periodo 2007-2015 si prevede un incremento occupazionale dello 0,2%, valore al di sopra di quello nazionale (0,1%).



Il tessuto imprenditoriale laziale non è ancora pienamente sintonizzato con alcune caratteristiche probabilmente irreversibili dell'economia mondiale: la continua *globalizzazione dei mercati* e la crescente *internazionalizzazione delle imprese*, anche di quelle di dimensioni minori. In effetti il "tasso di apertura" del sistema economico regionale si attesta a 26,7, praticamente la metà della media nazionale (52,6) ma valore inferiore anche rispetto alla media del Centro Italia (35,7) e che colloca il Lazio al sedicesimo posto nell'apposita graduatoria nazionale (*Unioncamere - Atlante della competitività delle province, dicembre 2010*). Oggigiorno invece è sempre più necessario aprirsi e confrontarsi con i mercati globali perché, a causa della crisi economico-finanziaria internazionale in corso ormai da alcuni anni, le prospettive di crescita sono poco incoraggianti (specie per l'area dell'euro) e comunque concentrate soprattutto nelle cosiddette economie emergenti. Tra queste vi sono innanzitutto Cina e India ma anche Brasile e Russia. Questi quattro paesi - i cosiddetti *BRIC Countries* - ormai da diversi anni crescono con tassi decisamente superiori a quelli europei e sono seguiti da una serie di paesi altrettanto agguerriti e che si apprestano a imitarli quanto a ritmi di crescita (i cosiddetti "Next 11 Countries": Bangladesh, Egitto, Indonesia, Iran, Messico, Nigeria, Pakistan, Filippine, Corea del Sud, Turchia, Vietnam).

Oltre che a questi paesi occorre guardare con attenzione anche all'*area Mediterranea* e ai *paesi dell'Est*, in senso ampio, in quanto anch'essi presentano interessanti prospettive di crescita. Inoltre rispetto a tali paesi occorre considerare anche il processo di costruzione di un'area di libero scambio euro-mediterranea, il processo di allargamento della UE nonché la sua politica di vicinato e partenariato tesa a costruire proficui rapporti di cooperazione con i paesi terzi confinanti con il mercato unico europeo. Inoltre non va dimenticato che i paesi mediterranei e quelli dell'est - rispetto ai BRIC e ai Next 11 - presentano anche il vantaggio di una maggiore vicinanza geografica.

Le imprese che faticano ad adattarsi ai cambiamenti in corso nell'economia mondiale rischiano di perdere quote di mercato a vantaggio di quelle che invece, grazie all'adozione di una maggiore proiezione internazionale, riescono a produrre in modo economicamente più vantaggioso, acquistano flessibilità e una maggiore capacità di reazione ai continui cambiamenti del mercato e quindi sanno fornire un maggior valore aggiunto ai clienti. Imprese con tali caratteristiche ormai sono presenti ovunque, la loro forza competitiva aumenta, si esercita a livello globale e influenza sempre di più anche i nostri mercati domestici. Al contrario il mancato adeguamento a tale scenario può determinare forti ripercussioni sulla produttività e quindi sulla competitività complessiva di un'impresa.

Quindi l'internazionalizzazione diventa sempre più una necessità anche per le PMI ma può essere anche fonte di molte opportunità. In particolare una maggiore capacità di operare sui mercati internazionali è una condizione sempre più imprescindibile per conservare competitività in un mercato sempre più globale e -

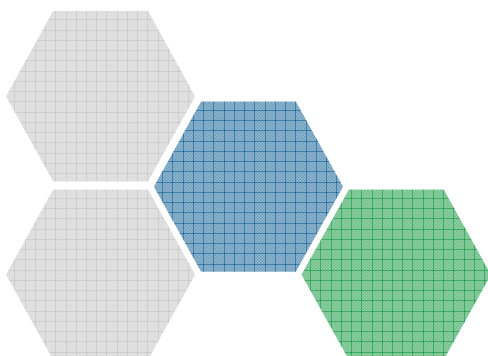
di conseguenza – per preservare quote di mercato e livelli occupazionali. Infatti secondo una recente ricerca della Commissione Europea (*Internationalisation of European SMEs, 2010*), imprese più internazionalizzate creano più posti di lavoro: negli ultimi anni hanno registrato una crescita dell'occupazione del 7% contro l'1% registrato dalle PMI senza attività internazionali.

In relazione a tali temi si ritiene utile prevedere lo sviluppo di un'offerta formativa (diretta prevalentemente a giovani laureati in discipline giuridico-economiche o a diplomati con precedenti esperienze professionali) tesa a formare **"Addetti allo sviluppo internazionale d'impresa"**.

Si tratta di una figura professionale che potrebbe collocarsi prevalentemente presso la sede centrale di un'azienda internazionalizzata, o che intende internazionalizzarsi, ma che potrebbe optare anche per una carriera più propriamente internazionale andando ad operare presso uffici, filiali, rappresentanze estere, etc.

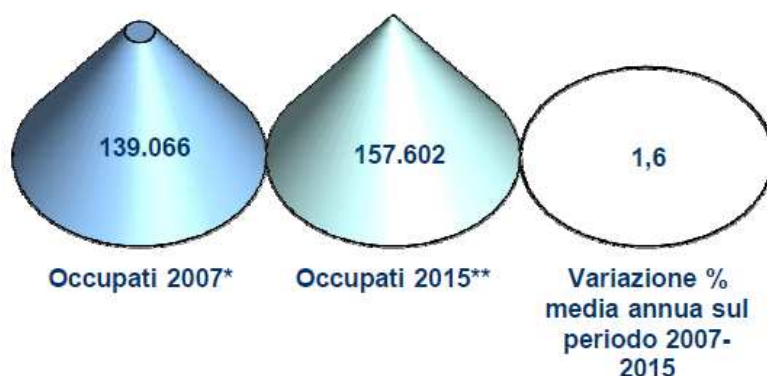
Il principale processo lavorativo di riferimento è quello dell'internazionalizzazione d'impresa, sia commerciale che produttiva, quindi in termini organizzativi la figura si colloca prevalentemente nei seguenti ambiti aziendali: *Direzione commerciale; Direzione Marketing e vendite; Ufficio Export; Servizi di assistenza a buyers e account internazionali*. Nel caso di imprese di piccole dimensioni l'addetto allo sviluppo internazionale d'impresa opera a diretto contatto col titolare.

Tra i suoi compiti principali: operare nell'ambito di attività di promozione, vendita e assistenza alla clientela, con particolare riferimento al mercato internazionale; supportare il management aziendale nell'individuazione di opportunità di business nei paesi esteri; valutare e attivare possibili strumenti, reali e finanziari, che possano supportare le strategie individuate abbassandone i costi e i rischi; contribuire all'implementazione e al monitoraggio di progetti e iniziative d'internazionalizzazione.



Professioni qualificate nei servizi sociali, culturali, di sicurezza, di pulizia ed assimilati

Nel periodo 2007-2015 si prevede un incremento occupazionale del 1,6%, valore al di sopra di quello nazionale (1%).



Il Lazio è tra le regioni italiane più attive nel settore della cultura e Roma in particolare ha una riconosciuta vocazione al lavoro artistico e culturale nonché allo spettacolo dal vivo. La città rappresenta un importante polo produttivo anche nel settore cinematografico, televisivo e radiofonico e sta sviluppando un vero proprio distretto nel campo dell'audiovisivo (*con Delibera della Giunta Regionale n. 1309/2003 è stato istituito il sistema produttivo locale dell'audiovisivo del Comune di Roma*).

Nel contesto scientifico internazionale si pone sempre più l'accento sull'importanza della creatività nei processi di sviluppo. Da molte analisi emerge che l'"industria dell'intrattenimento" rappresenta un settore su cui puntare nel futuro in quanto reca benefici all'intera economia. Un rapido sguardo ai dati di contesto fa emergere che il Lazio ha in questi settori enormi potenzialità. Se da un lato la crisi economica ha fatto diminuire complessivamente il volume di risorse destinate al settore, dall'altro lato è emersa anche una forte vitalità per ciò che riguarda le produzioni teatrali e di spettacolo mantenendo un livello di qualità elevato e raggiungendo, in alcuni casi, livelli di eccellenza riconosciuti anche in ambito internazionale. Nell'ultimo decennio poi, i consumi culturali nella regione sono cresciuti: da una parte si sono investite ingenti risorse nelle infrastrutture culturali e nella loro organizzazione, dall'altra si è fatta emergere una "domanda potenziale" che era rimasta sommersa.

Nell'intera regione per la sola attività teatrale si registrano oltre 3 milioni di ingressi, 108.000 rappresentazioni per quasi 24.000 spettacoli con una spesa complessiva al botteghino di oltre 52 milioni di euro e un volume d'affari di oltre 63 milioni. In generale lo spettacolo dal vivo nel suo complesso ha un volume d'affari che sfiora i 300 milioni di euro (SIAE, 2008). Tuttavia le organizzazioni della cultura e dello spettacolo sono chiamate sempre più spesso a riconsiderare i propri modelli produttivi e organizzativi attraverso la crescita, quantitativa e qualitativa, del loro "capitale umano". In tal senso si ritiene utile strutturare un'offerta formativa capace di rispondere a tale crescente fabbisogno.

In particolare si ritiene che possa avere buone prospettive occupazionali il **"Segretario di produzione"**, vale a dire una figura professionale capace di occuparsi professionalmente dell'organizzazione generale di un evento, di uno spettacolo o di una manifestazione partecipando alle riunioni di preparazione/progettazione in cui vengono definiti gli obiettivi, le risorse disponibili e vengono individuate le esigenze di tutti i reparti del cast di produzione; elaborando piani di lavoro in cui si pianificano le scadenze, i vincoli e il budget; assumendo il comando della struttura tecnica; coordinando le varie operazioni e assicurando il rispetto dei tempi previsti dal piano di lavoro; verificando la redazione del consuntivo finale che tiene conto degli scostamenti tra il budget previsto e le spese effettive sostenute.