



Padova, 7 dicembre 2018

**LAVORI IBRIDI IN VENETO: RISULTATI DI UNA RICERCA EMPIRICA
COME STA CAMBIANDO IL CONTENUTO DEL LAVORO IN VENETO?**

La (tanto evocata) trasformazione digitale si misura solo con il valore degli investimenti o si specchia anche nel contenuto del lavoro svolto giorno per giorno nelle nostre imprese?

Siamo veramente alla vigilia di uno scontro generazionale, che vede i Millennials (Generazione Y) più competitivi degli over 50 (Generazione X e Baby Boomers) e, quindi, preferiti nei processi di reclutamento e selezione o nell'attribuzione delle mansioni?

La polarizzazione del mercato del lavoro (da una parte lavori poveri di contenuto professionale, dall'altra lavori ricchi di contenuto professionale e opportunità) è un'invenzione accademica o si sta verificando? Avere in tasca la laurea dà qualche vantaggio rispetto a chi ha il diploma?

La ricerca realizzata dall'Osservatorio Professioni Digitali dell'Università di Padova, in collaborazione con Veneto Lavoro, risponde a queste domande attraverso una prima indagine che ha coinvolto 300 lavoratori veneti che nell'ultimo anno hanno cambiato lavoro.

Lo studio sarà illustrato nel corso di una

CONFERENZA STAMPA
VENERDÌ 7 DICEMBRE 2018 ORE 11.00
SALA DA PRANZO - PALAZZO DEL BO
VIA VIII FEBBRAIO 2 – PADOVA

Interverranno:

Paolo GUBITTA, Direttore scientifico dell'Osservatorio Professioni Digitali dell'Università di Padova

Elena DONAZZAN, Assessore all'istruzione, alla formazione, al lavoro e pari opportunità, Regione del Veneto

Martina GIANECCHINI, Vicedirettrice Osservatorio Professioni Digitali dell'Università di Padova

Nuccio ROMANO, Direttore Area Capitale Umano, Cultura e Programmazione Comunitaria, Regione del Veneto



Cartella Stampa

Lavori ibridi in Veneto: risultati di una ricerca empirica

7 dicembre 2018

Il contesto della ricerca in sintesi

La ricerca è stata realizzata dall'**Osservatorio Professioni Digitali** dell'Università di Padova, in collaborazione con **Veneto Lavoro**, e ha coinvolto un campione di **300 lavoratori** veneti **nati tra il 1965 e il 1992**, che hanno iniziato un rapporto di lavoro (esclusi i tirocini) a novembre 2017 che risultava ancora attivo ad inizio ottobre 2018 (cioè: stanno svolgendo quel lavoro da almeno 11 mesi). Il campione è stato estratto casualmente da una popolazione di 2.864 lavoratori (dei quali Veneto Lavoro dispone dell'indirizzo email e che hanno usufruito in precedenza dei servizi di Veneto Lavoro).

La ricerca è stata condotta nelle ultime due settimane di **ottobre 2018**, con il metodo **CATI** e si è focalizzata sul **contenuto del lavoro** effettivamente svolto, coinvolgendo direttamente i lavoratori.

Il risultato delle analisi è una prima stima del **livello di ibridazione dei lavori**.

L'attività si è avvalsa della collaborazione dello staff del dott. **Santo Romano** (Direttore Area Capitale Umano e Cultura) e dello staff del dott. **Tiziano Barone** (Direttore Veneto Lavoro).

La ricerca è stata coordinata da **Paolo Gubitta** (Professore ordinario di Organizzazione aziendale e Imprenditorialità, Direttore scientifico Osservatorio Professioni Digitali) e **Martina Gianecchini** (professoressa associata di Gestione delle risorse umane, Vicedirettrice scientifica Osservatorio Professioni Digitali)

Il focus della ricerca

Lo studio si è concentrato sui **mestieri consolidati**, che rappresentano la struttura portante delle imprese e della società italiane.

Sono stati analizzati quattro **ambiti di competenza**:

- **Competenze (skills) professionali**
 - Si tratta di specifiche dell'area funzionale di appartenenza (produzione, logistica, amministrazione, commerciale, marketing, sistemi informativi, ricerca sviluppo)
- **Competenze (skills) informatiche**
 - Ricerca delle informazioni online; Confrontare diverse fonti; Produzione di contenuti digitali; Uso di fogli di lavoro; Uso di strumenti di comunicazione e servizi on-line; Comunicazione digitale
- **Competenze (skills) digitali**
 - Internet of Things; Big Data Analysis; Cloud Computing; Cybersecurity; Realtà aumentata, AI, robotica
- **Competenze (soft skills) sociali**
 - Capacità di agire e realizzare compiti operativi; Capacità di aiutare gli altri, cercando di capire i loro interessi e bisogni; Capacità di influenzare gli altri; Capacità manageriale, di guida del team verso specifici obiettivi; Capacità analitica (es. comprensione di una situazione, un compito, un problema); Capacità di sfidarsi e realizzare obiettivi individuali

Ciascuna competenza è stata rilevata in termini di: **frequenza** di impiego nel lavoro quotidiano e il **livello di conoscenza** richiesta per svolgere adeguatamente l'attività.

Prima evidenza empirica¹

La (tanto evocata) trasformazione digitale si misura solo con il valore degli investimenti o si specchia anche nel **contenuto del lavoro** svolto giorno per giorno nelle nostre imprese?

I lavori analizzati presentano una **ampia e variegata** ibridazione con le competenze *sociali, informatiche e digitali*.

Questa *ibridazione* è trasversale: **è un fatto importante**, che cambia l'*idea di mercato del lavoro dominante*.

Frequenza richiesta nell'utilizzo delle skills informatiche	Media
Ricerca delle informazioni online	2,97
Confrontare diverse fonti	2,61
Produzione di contenuti digitali	3,08
Uso di fogli di lavoro	2,72
Uso di strumenti di comunicazione e servizi on-line	2,29
Comunicazione digitale	3,79
Frequenza richiesta nell'utilizzo delle skills digitali	Media
Internet of Things	1,93
Big Data Analysis	2,06
Cloud Computing	2,01
Cybersecurity	1,52
Realtà aumentata, AI, robotica	1,28
Frequenza richiesta nell'utilizzo delle soft skills	Media
Agire e realizzare compiti operativi	4,25
Aiutare e supportare gli altri	4,03
Influenzare gli altri	3,08
Capacità manageriale, di guida del team	2,6
Capacità analitica	4,02
Capacità di sfidarsi e realizzare obiettivi	3,42

Per ciascuna area funzionale, inoltre, sono state rilevate 6 skills attinenti al mestiere.

¹ **Frequenza** di utilizzo/impiego di una skill nello svolgimento del lavoro: 1=mai; 2=raramente; 3=occasionalmente; 4=spesso; 5=sempre

Seconda evidenza empirica, parte prima²

Siamo veramente alla vigilia di uno **scontro generazionale**, che vede i **Millennials** (Generazione Y) più competitivi degli **over 50** (Generazione X e Baby Boomers) e, quindi, preferiti nei processi di reclutamento e selezione o nell'attribuzione delle mansioni?

I dati per *età* e per *forma contrattuale* sono lo specchio di un mercato del lavoro che si sta polarizzando. Come gestirlo?

Frequenza richiesta nell'utilizzo delle skills informatiche	Media	Millennials	Over 40
Ricerca delle informazioni online	2,97	3,13	2,77
Confrontare diverse fonti	2,61	2,67	2,55
Produzione di contenuti digitali	3,08	3,18	2,97
Uso di fogli di lavoro	2,72	2,95	2,42
Uso di strumenti di comunicazione e servizi on-line	2,29	2,34	2,27
Comunicazione digitale	3,79	4,01	3,49
Frequenza richiesta nell'utilizzo delle skills digitali	Media	Millennials	Over 40
Internet of Things	1,93	1,99	1,85
Big Data Analysis	2,06	2,19	1,85
Cloud Computing	2,01	2,1	1,9
Cybersecurity	1,52	1,57	1,47
Realtà aumentata, AI, robotica	1,28	1,33	1,2
Frequenza richiesta nell'utilizzo delle soft skills	Media	Millennials	Over 40
Agire e realizzare compiti operativi	4,25	4,3	4,21
Aiutare e supportare gli altri	4,03	4,12	3,9
Influenzare gli altri	3,08	3,14	3,05
Capacità manageriale, di guida del team	2,6	2,61	2,66
Capacità analitica	4,02	4,07	3,96
Capacità di sfidarsi e realizzare obiettivi	3,42	3,59	3,23

² **Frequenza** di utilizzo/impiego di una skill nello svolgimento del lavoro: 1=mai; 2=raramente; 3=occasionalmente; 4=spesso; 5=sempre

Seconda evidenza empirica, parte seconda³

Siamo veramente alla vigilia di uno **scontro generazionale**, che vede i **Millennials** (Generazione Y) più competitivi degli **over 50** (Generazione X e Baby Boomers) e, quindi, preferiti nei processi di reclutamento e selezione o nell'attribuzione delle mansioni?

I dati per *età* e per *forma contrattuale* sono lo specchio di un mercato del lavoro che si sta polarizzando. Come gestirlo?

Frequenza richiesta nell'utilizzo delle skills informatiche	Media	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato
Ricerca delle informazioni online	2,97	3,05	2,92
Confrontare diverse fonti	2,61	2,72	2,53
Produzione di contenuti digitali	3,08	3,3	2,93
Uso di fogli di lavoro	2,72	2,86	2,62
Uso di strumenti di comunicazione e servizi on-line	2,29	2,45	2,17
Comunicazione digitale	3,79	3,8	3,78
Frequenza richiesta nell'utilizzo delle skills digitali	Media	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato
Internet of Things	1,93	1,94	1,92
Big Data Analysis	2,06	2,17	1,99
Cloud Computing	2,01	1,98	2,04
Cybersecurity	1,52	1,69	1,41
Realtà aumentata, AI, robotica	1,28	1,36	1,22
Frequenza richiesta nell'utilizzo delle soft skills	Media	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato
Agire e realizzare compiti operativi	4,25	4,21	4,27
Aiutare e supportare gli altri	4,03	3,95	4,08
Influenzare gli altri	3,08	2,91	3,19
Capacità manageriale, di guida del team	2,6	2,71	2,53
Capacità analitica	4,02	4,01	4,03
Capacità di sfidarsi e realizzare obiettivi	3,42	3,44	3,4

³ **Frequenza** di utilizzo/impiego di una skill nello svolgimento del lavoro: 1=mai; 2=raramente; 3=occasionalmente; 4=spesso; 5=sempre

Terza evidenza empirica⁴

La **polarizzazione del mercato del lavoro** (da una parte lavori poveri di contenuto professionale dall'altra lavori ricchi di contenuto professionale e opportunità) è un'invenzione accademica o si sta verificando? Avere in tasca la laurea dà qualche vantaggio rispetto a chi ha il diploma?

Frequenza richiesta nell'utilizzo delle skills informatiche	Media	Diploma o inferiore	Laurea o superiore
Ricerca delle informazioni online	2,97	2,57	3,68
Confrontare diverse fonti	2,61	2,27	3,22
Produzione di contenuti digitali	3,08	2,62	3,89
Uso di fogli di lavoro	2,72	2,31	3,46
Uso di strumenti di comunicazione e servizi on-line	2,29	1,91	2,99
Comunicazione digitale	3,79	3,57	4,2
Frequenza richiesta nell'utilizzo delle skills digitali	Media	Diploma o inferiore	Laurea o superiore
Internet of Things	1,93	1,86	2,06
Big Data Analysis	2,06	1,76	2,54
Cloud Computing	2,01	1,75	2,46
Cybersecurity	1,52	1,42	1,71
Realtà aumentata, AI, robotica	1,28	1,26	1,31
Frequenza richiesta nell'utilizzo delle soft skills	Media	Diploma o inferiore	Laurea o superiore
Agire e realizzare compiti operativi	4,25	4,22	4,34
Aiutare e supportare gli altri	4,03	3,97	4,13
Influenzare gli altri	3,08	2,94	3,38
Capacità manageriale, di guida del team	2,6	2,46	2,9
Capacità analitica	4,02	3,91	4,22
Capacità di sfidarsi e realizzare obiettivi	3,42	3,19	3,88

⁴ **Frequenza** di utilizzo/impiego di una skill nello svolgimento del lavoro: 1=mai; 2=raramente; 3=occasionalmente; 4=spesso; 5=sempre



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA



*d*SEA

Descrizione del campione

In quale area professionale svolge la sua attività lavorativa?

Risposte	%Totale
Area Operation	29,4%
Area Amministrazione e Risorse Umane	21,0%
Area Commerciale e Marketing	25,7%
Area Sistemi Informativi e Ricerca e Sviluppo	8,0%
Area Servizi	13,9%
Totale	100%

Nota

Operations = Produzione + Logistica in entrata, acquisti + Logistica in uscita, distribuzione
Amministrazione e HR = Amministrazione, finanza e controllo + Gestione del personale, formazione, organizzazione

Commerciale e Marketing = Commerciale e vendite + Marketing e comunicazione

Sistemi Informativi e R&S = Sistemi informativi e di comunicazione + Ricerca e sviluppo

Servizi = Servizi in area medica, farmaceutica, scientifica + Servizi in area turismo, ristorazione, alberghiero + Servizi di pulizia, manutenzione, impianti + Servizi alla persona

Con quale forma contrattuale è attualmente impiegato?

Risposte	%Totale
Contratto di lavoro dipendente a tempo determinato, apprendistato e altre forme a termine	59,7%
Contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato/contratto a tutele crescenti	40,3%
Totale	100%

In quale settore opera l'azienda per la quale lavora?

Risposte	%Totale
Manifattura	28,6%
Commercio e Distribuzione	25,4%
Servizi alle imprese	15,1%
Sanità e assistenza sociale	10,7%
Settore alberghiero e ristorazione	5,0%
Altro	15,2%
Totale	100%

Quanti addetti ha l'azienda per la quale lavora? (Per cortesia consideri la sua intera organizzazione, comprendendo tutte le sedi, anche quelle all'estero)

Risposte	%Totale
Meno di 10 addetti	26,0%
Tra 10 e 49 addetti	23,7%
Tra 50 e 249 addetti	16,7%
Tra 250 e 999 addetti	11,3%
Tra 1.000 e 4.999 addetti	8,0%
Più di 5.000 addetti	9,3%
Non sa/Non rilascia	5,0%
Totale	100%

Fascia d'età (variabile riclassificata)

Risposte	%Totale
Fino a 29 anni	25,0%
Da 30 a 39 anni	35,0%
Da 40 a 49 anni	25,7%
Da 50 anni in su	12,3%
Non rilascia	2,0%
Totale	100%

Indichi il Suo genere

Risposte	%Totale
Uomo	45,0%
Donna	55,0%
Totale	100%

Fascia anni di lavoro (variabile riclassificata in fasce)

Risposte	%Totale
Fino a 5 anni	15,0%
Da 6 a 10 anni	19,3%
Da 11 a 20 anni	37,0%
Da 21 anni in su	26,7%
Non rilascia	2,0%
Totale	100%

Qual è il Suo titolo di studio?

Risposte	%Totale
Scuola secondaria di I (licenza media) o II livello (licenza superiore)	60,7%
Laurea	39,3%
Totale	100%



Lavori ibridi in Veneto: risultati di una ricerca empirica

La metodologia della ricerca

La ricerca è stata condotta nelle ultime due settimane di **ottobre 2018**, con il metodo **CATI**.

Ha coinvolto un campione di **300 lavoratori** veneti (di età superiore a 25 anni), rappresentativo dei lavoratori che da ottobre 2017 a ottobre 2018 hanno cambiato *almeno un lavoro* (con un contratto di lavoro dipendente) sulla base dei dati Veneto Lavoro.

La ricerca si è focalizzata sul **contenuto del lavoro** effettivamente svolto, con riferimento a tre ambiti di competenza:

- competenze professionali specifiche dell'area funzionale (produzione, logistica, amministrazione, commerciale, marketing, sistemi informativi, ricerca sviluppo);
- competenze collegate alle tecnologie informatiche;
- competenze sociali.

Ciascuna competenza è stata rilevata in termini di:

- **frequenza** di impiego nel lavoro quotidiano;
- **livello di conoscenza** (e, quindi, di possesso) da parte del lavoratore/trice.

Il risultato delle analisi è una prima stima del **livello di ibridazione dei lavori**.

Cosa c'è di *originale* in questa ricerca, a chi serve e perché

Questa ricerca analizza i **mestieri consolidati** e fotografa i **cambiamenti in atto**.

Non è quindi uno studio sui **digital jobs** (che sono oggetto di analisi di molti altri Osservatori) ma sull'**ibridazione dei lavori consolidati**.

Il lavoro permette di cogliere **segnali deboli**, fornendo alle Parti Sociali e al sistema della formazione delle indicazioni essenziali per allocare risorse e intervenire in tempo utile con politiche formative ad hoc.

Il lavoro, inoltre, seguendo i *cambiamenti del lavoro svolto* permette anche di **stimare i processi di cambiamento in atto dentro le imprese**.

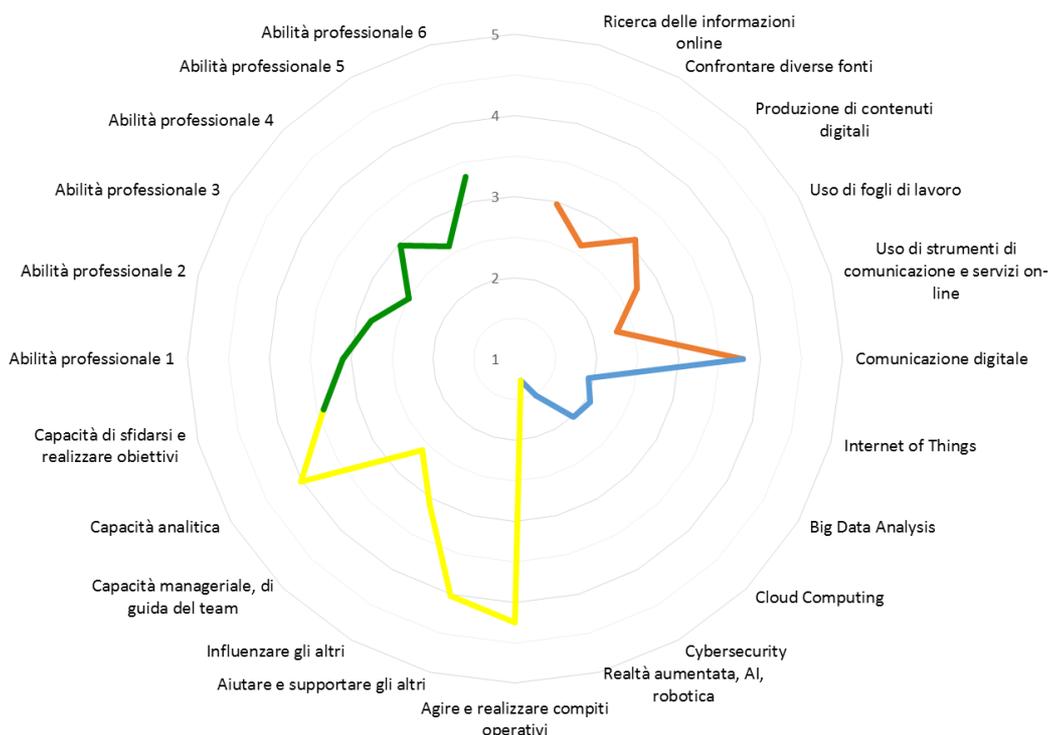
I risultati in sintesi

1. L'ibridazione del lavoro è un fenomeno concreto

I lavori analizzati presentano una **ampia** e **variegata** ibridazione con le competenze *sociali, informatiche e digitali*.

Questa *ibridazione* è trasversale: **è un fatto importante**, che cambia l'*idea di mercato del lavoro dominante*.

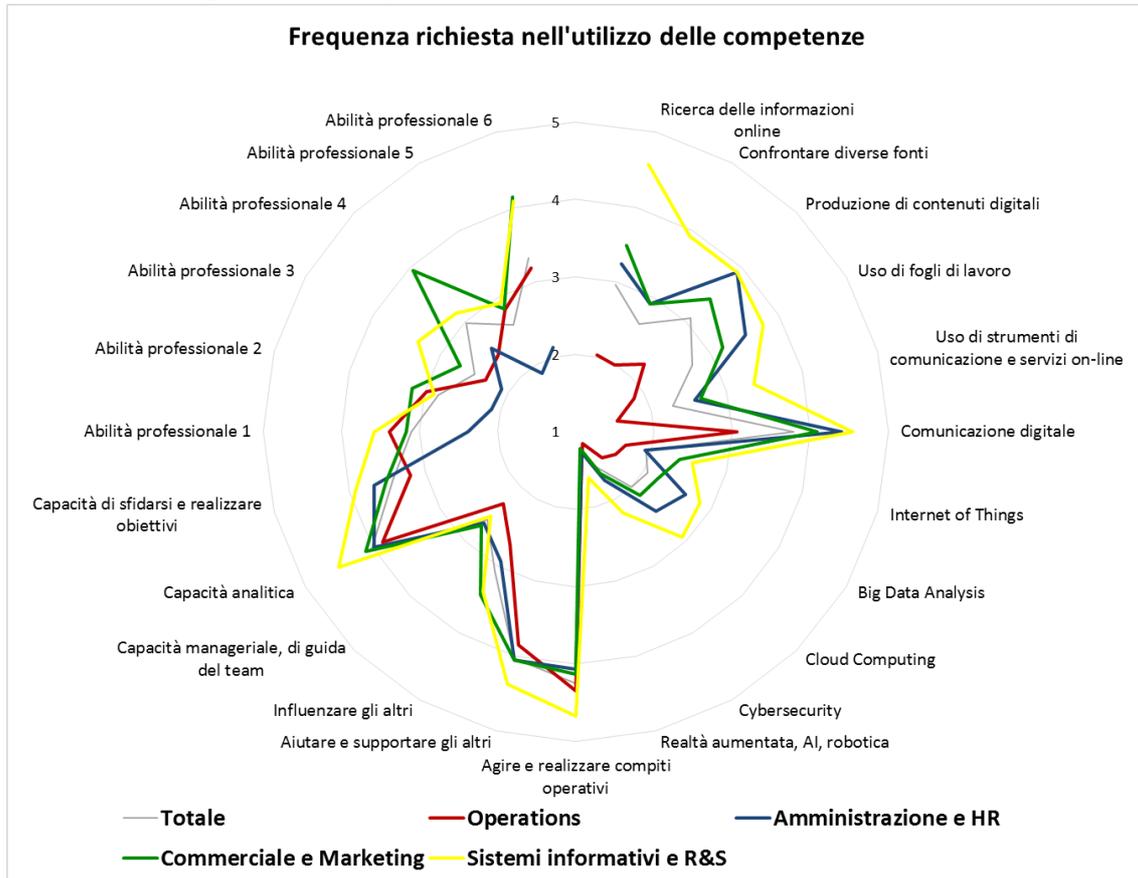
Frequenza richiesta nell'utilizzo delle competenze



2. Dentro le aziende, ci sono aree più ibride di altre

Non tutte le funzioni aziendali sono esposte in modo uguale ai processi di ibridazione.

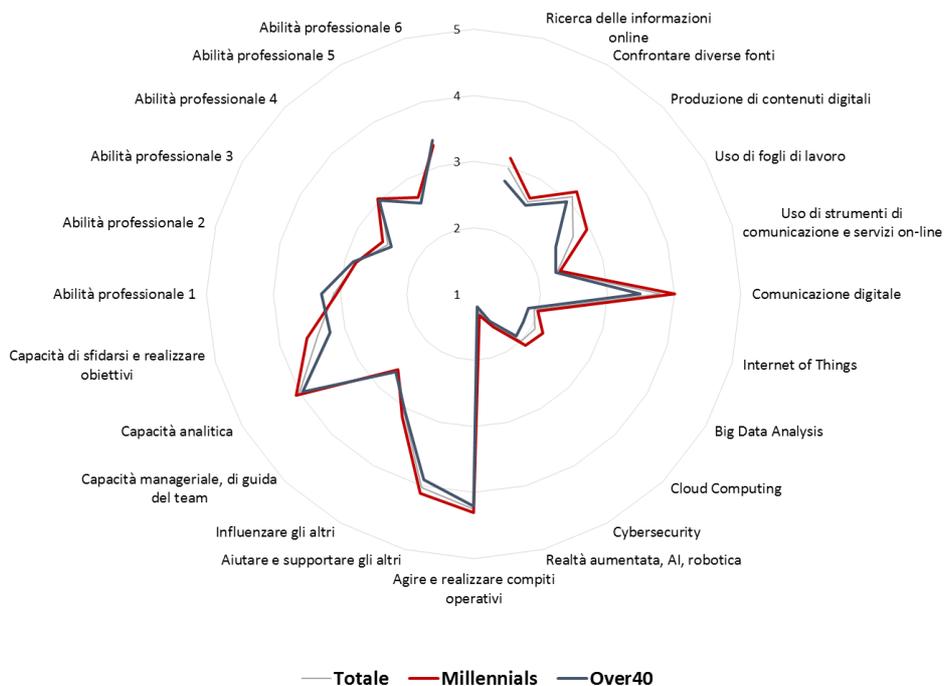
Quindi? Ciò significa che i processi di cambiamento sono asimmetrici.



3. La polarizzazione nel mercato del lavoro è dietro l'angolo

I dati per età e titolo di studio sono lo specchio di un mercato del lavoro che sta polarizzando. Come gestirlo?

Frequenza richiesta nell'utilizzo delle competenze



Frequenza richiesta nell'utilizzo delle competenze

