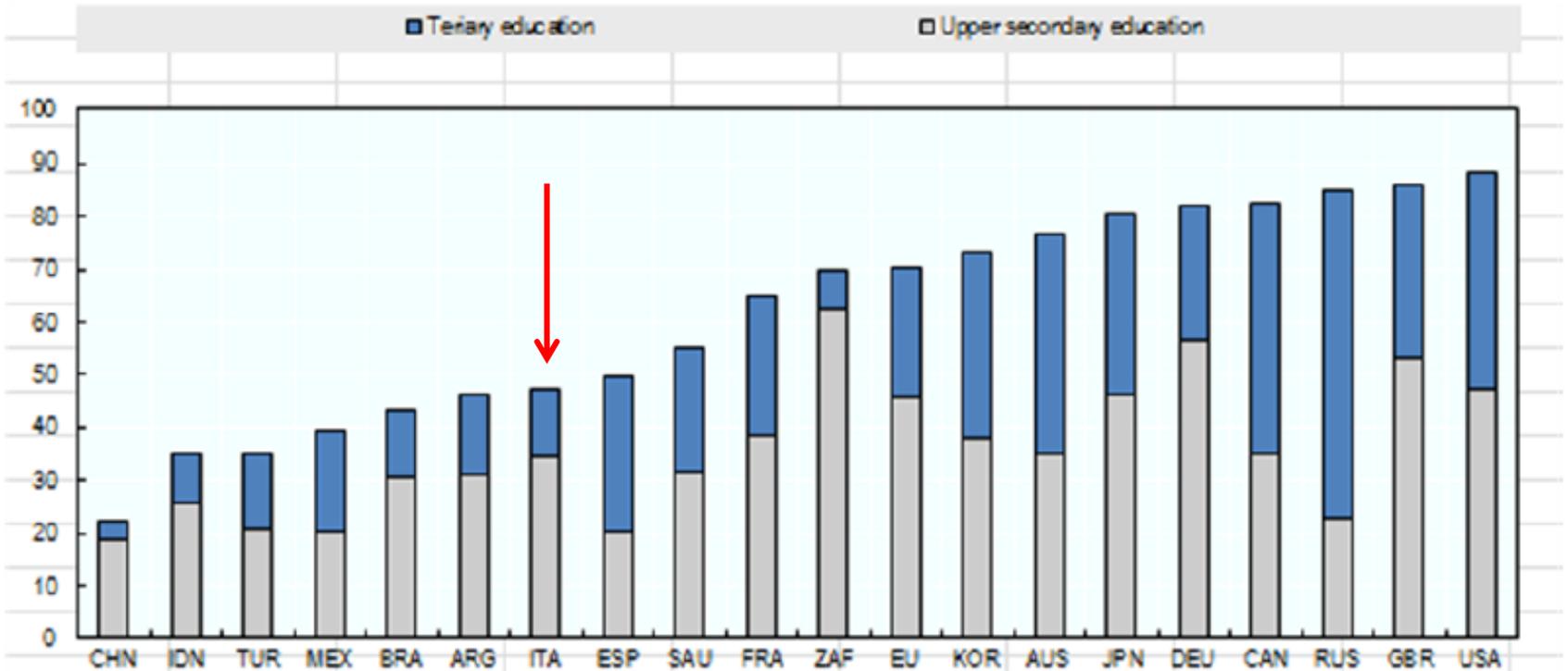
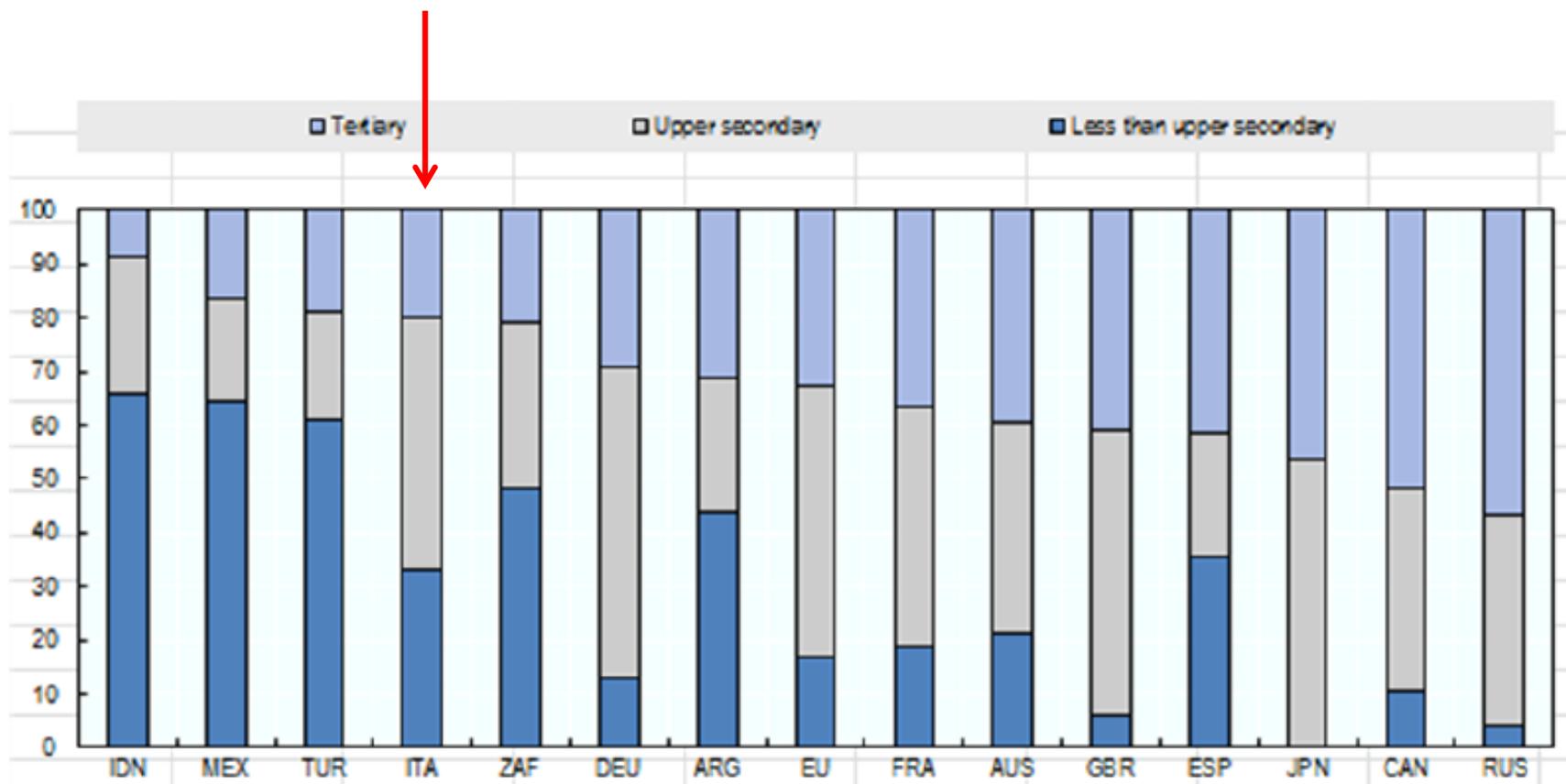


IL LAVORO IERI E DOMANI. MERCATO DEL LAVORO E COMPETENZE



Source: OECD, WISE database.

Grafico 1. Grado d'istruzione della popolazione adulta, 2013, Paesi del G20

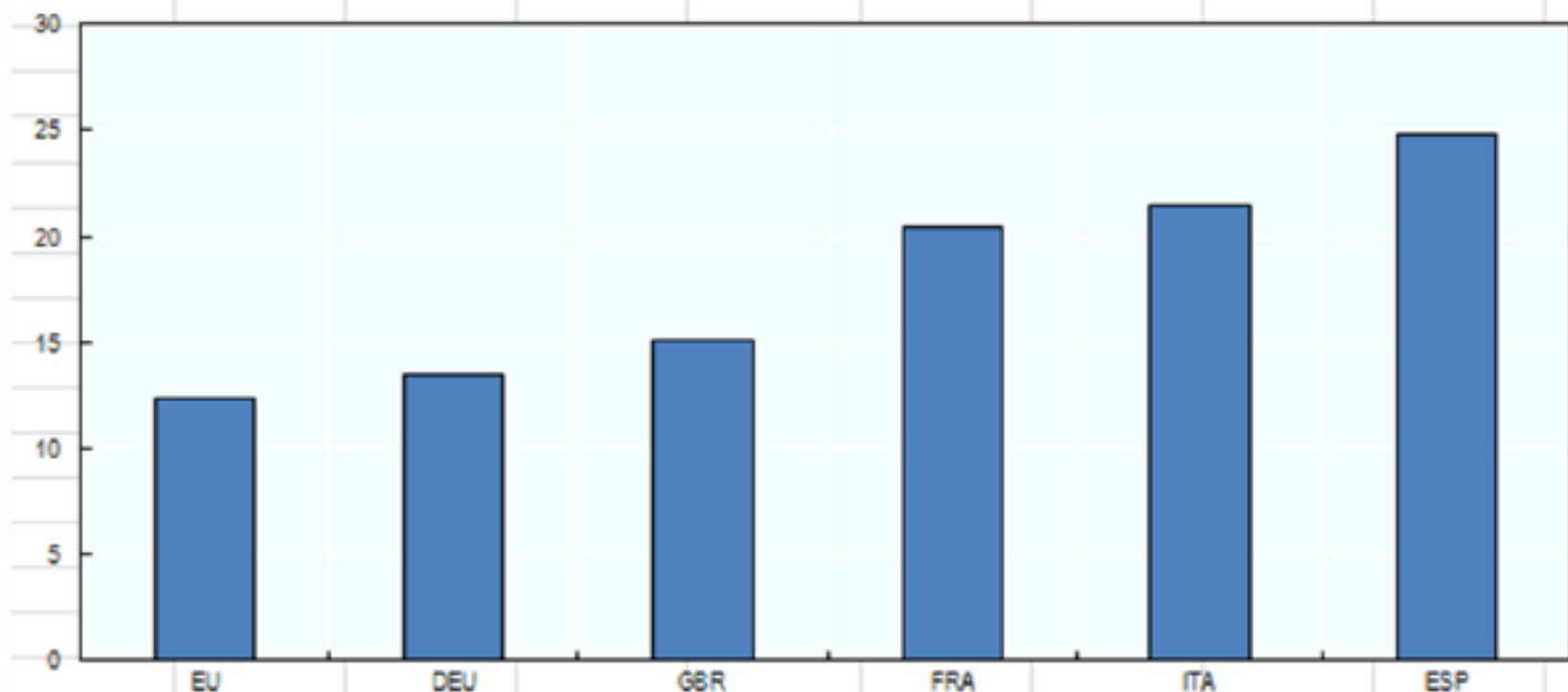


Source: OECD, WISE database.

Grafico 2. Distribuzione degli occupati per grado di istruzione, 2013, Paesi del G20

Overqualification of the workforce, 2013

Proportion of workers whose educational attainment level is higher than the level required in their job



Source: OECD, WISE database.

Grafico 4. Proporzioe di lavoratori il cui titolo di studio è superiore a quello richiesto dal lavoro

Tasso di crescita della proporzione tra ore lavorate e incremento del PIL

Variable		Hourly labour productivity: annual growth rate of GDP per hour worked									
Sex		Total									
Unit		Growth rate									
Year		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Country											
1	Peru	3,80	2,90	2,67	-1,30	0,73	7,55	3,51	3,91	5,14	4,53
2	Chile	1,68	6,37	4,51	-2,69	5,53	3,03	-0,27	-1,95	4,92	4,24
3	Venezuela	-8,48	17,37	12,75	8,53	7,33	2,69	-5,61	-3,94	2,02	3,69
4	Latvia	6,19	9,31	6,63	6,94	7,17	0,07	-2,39	4,83	13,89	3,56
5	Bulgaria	3,21	2,57	3,87	3,32	3,21	3,30	-2,83	5,45	6,15	2,77
6	Iceland	2,59	8,15	4,79	-0,48	0,72	0,40	4,70	-2,64	-0,12	2,67
7	Colombia	-2,11	3,51	0,65	9,72	4,49	1,47	-3,90	-0,23	4,18	2,56
8	Norway	3,14	2,03	1,13	-0,90	-1,85	-3,37	0,40	0,39	-0,53	2,46
9	Spain	0,75	0,53	0,57	0,87	1,34	0,72	2,53	1,98	1,33	2,35
10	Lithuania	8,85	5,99	1,69	6,75	5,65	1,97	-6,49	5,90	5,16	2,32
//											
31	Germany	0,85	0,84	1,22	3,65	1,66	-0,10	-2,52	1,81	1,65	0,36
32	Romania	7,06	9,67	5,41	6,27	5,37	7,30	-5,06	0,50	1,66	0,33
33	Barbados	1,27	-0,48	3,00	4,69	0,72	-0,36	-5,18	-0,47	0,28	0,28
34	Hungary	5,24	5,19	4,22	3,65	0,38	2,18	-3,25	1,34	0,38	0,19
35	Finland	2,41	3,42	1,96	2,97	3,22	-1,18	-5,22	3,12	1,43	0,19
36	Italy	-1,22	1,27	0,75	0,43	0,35	-0,70	-2,18	2,31	0,19	0,08
37	Singapore	5,29	6,97	5,56	-0,96	3,43	-6,35	-2,00	9,01	1,45	0,69
38	Japan	1,81	1,73	1,53	0,71	2,33	0,33	-1,30	4,48	2,87	-0,08
39	France	0,99	0,48	1,54	2,89	0,09	-1,05	-0,57	1,35	1,36	-0,17
40	Switzerland	-0,41	0,29	2,26	2,21	1,84	0,35	-2,38	2,32	-0,54	-0,23
41	Brazil	-0,31	0,46	0,31	1,67	4,64	1,86	-1,12	4,12	0,68	-0,27
42	Belgium	1,11	4,02	-0,69	1,41	1,62	-1,23	-1,27	1,66	0,40	-0,37

Data extracted on 08 Dec 2015 13:54 UTC (GMT) from OECD.Stat

Dataset: World Indicators of Skills for Employment

Variable		Human Development Index					
Sex		Total					
Unit		Index					
Year		2005	2008	2010	2011	2012	2013
Country							
1	Norway	0,935	0,937	0,939	0,941	0,943	0,944
2	Australia	0,912	0,922	0,926	0,928	0,931	0,933
3	Switzerland	0,901	0,903	0,915	0,914	0,916	0,917
4	Netherlands	0,888	0,901	0,904	0,914	0,915	0,915
5	United States	0,897	0,905	0,908	0,911	0,912	0,914
6	Germany	0,887	0,902	0,904	0,908	0,911	0,911

//

17	Japan	0,873	0,881	0,884	0,887	0,888	0,89
18	Liechtenstein	0,882	0,887	0,888	0,889
19	Israel	0,869	0,877	0,881	0,885	0,886	0,888
20	France	0,867	0,875	0,879	0,882	0,884	0,884
21	Austria	0,851	0,868	0,877	0,879	0,88	0,881
22	Belgium	0,865	0,873	0,877	0,88	0,88	0,881
23	Luxembourg	0,876	0,882	0,881	0,881	0,88	0,881
24	Finland	0,869	0,878	0,877	0,879	0,879	0,879
25	Slovenia	0,855	0,871	0,873	0,874	0,874	0,874
26	Italy	0,858	0,868	0,869	0,872	0,872	0,872
27	Spain	0,844	0,857	0,864	0,868	0,869	0,869

- Evoluzione tecnologica (stampa digitale, materiali innovativi/ecocompatibili ...ecc.)
- Richiesta dal cliente di qualità sempre più elevata (a costi contenuti)
- Discontinuità e imprevedibilità del mercato (prezzi materie prime, fusioni, tensioni finanziarie, ecc...)
- Execution Ability: velocità nell'esecuzione, prima della concorrenza
- Responsivity : capacità di risposta anche modificando in corsa i programmi

Tutto questo in un contesto organizzativo/produttivo che preferibilmente preveda (in una logica «Lean»):

- No struttura
- No procedura
- No organigramma
- Riduzione generalizzata del personale di staff



- Maggiore responsabilità alla «linea»
- Maggiore competenza tecnica trasversale sul processo /prodotto
- Maggiore focus sul risultato rispetto alla attività (o al «tempo» speso)



1. Competenze «difficili «da reperire sul mercato
2. Poco allineamento tra istruzione e competenze richieste
3. Poca «consapevolezza» del proprio ruolo da parte dei neo assunti

Gruppo Goglio, la figura chiave è quella del «nuovo perito / diplomato tecnico»

**Diplomati Chimica-
Plastica / Laureati in
Chimica**

R&D inchiostri / stampa - Industrializzazione
R&D materiali (polimeri) – Industrializzazione
Coloristi / Stampa
Ricerca nuovi materiali e compatibilità ambientale
Valvole / Asettico

**Diplomati area
Meccanica /Perito
Industriale**

Conduzione macchine di produzione (**capo macchina**)
Progettazione / Costruzione meccanica
Gestione impianti energetici
Manutenzione macchine di produzione

**Laureati Ingegneria
Meccanica /Energetica/
Gestionale**

R&D nuove macchine per imballaggio/ Industrializzazione
Manutenzione impianti
Progetto Cogenerazione
Gestione Produzione / Ottimizzazione dei processi /Lean Manufacturing
Supply Chain integrata (Europa-Cina)



Con la denominazione **Goglio Academy** si vuole intendere un insieme di azioni e di interventi di carattere formativo che hanno lo scopo di incrementare le competenze tecniche / professionali del personale Goglio e al tempo stesso di **agevolare l'ingresso in azienda di nuove risorse professionalmente preparate.**

- Collaborazione con istituzioni scolastiche (Università e Scuole Superiori) per attuazione di percorsi di stage / tirocinio / progetti territoriali di collegamento scuola-impresa (es. Progetto Generazione d'Industria - UNIVA).
- Condivisione di progetti di ricerca/sviluppo con Università e Istituti di Ricerca.
- Nuova alternanza scuola – lavoro
- Nuovo apprendistato per qualifica / diploma
- **Aggiornamento professionale dei docenti delle scuole superiori**