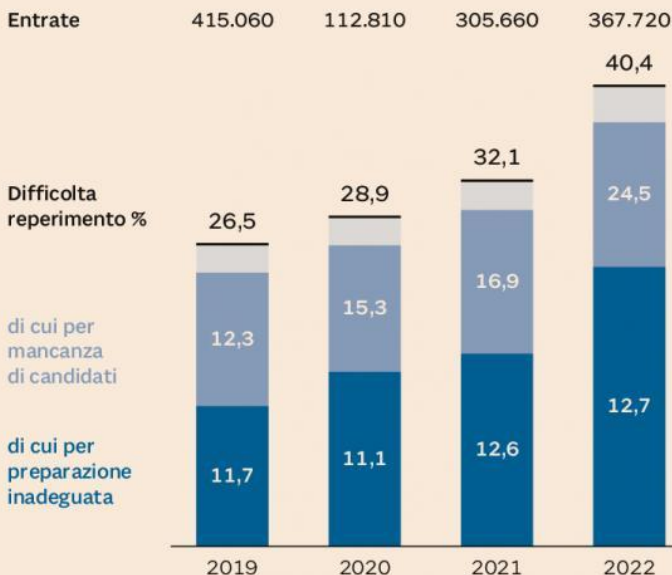


## La carenza di profili

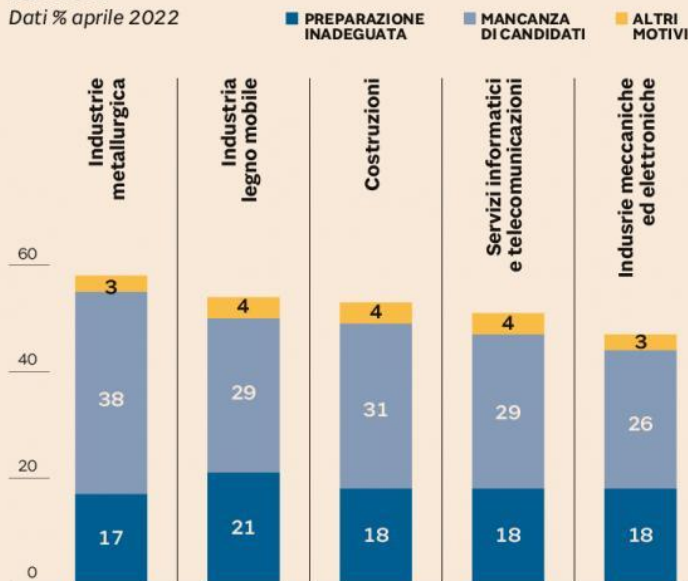
### QUOTA DI INTROVABILI

Dati di aprile



### I SETTORI

Dati % aprile 2022



# Imprese a caccia di candidati Cresce la quota di introvabili

**Lo scenario.** La percentuale di profili difficili da reperire è passata dal 26,5% del 2019 al 40,4%. I dati di Unioncamere-Anpal fotografano l'aggravarsi della mancanza di candidati all'assunzione

**Giorgio Pogliotti**  
**Claudio Tucci**

Se ci fosse un campanello d'allarme sarebbe già ripetutamente suonato. Parliamo del mismatch, vale a dire delle difficoltà di reperimento dei talenti segnalate dalle imprese, che nei primi 4 mesi del 2022 hanno sempre superato quota 40 per cento. Ad aprile i profili "introvabili" sono il 40,4%; tre anni prima, ad aprile 2019, questa percentuale si attestava al 27% delle entrate previste. Ad aprile 2020, con l'emergenza sanitaria in atto, si è saliti al 29% (ma con una contrazione degli ingressi a causa del lockdown); ad aprile 2021 ci si è attestati al 32%. Rispetto al periodo pre pandemico, siamo a oltre 10 punti percentuali in più. La principale motivazione del "disallineamento" nelle politiche assunzionali è, oggi, la mancanza di candidati, praticamente raddoppiata nel triennio (dal 12,3% di aprile 2019 all'attuale 24,5%). Main crescita è anche l'assenza di competenze richieste dai datori di lavoro, a testimonianza del gravissimo errore fatto dal governo Conte di aver smantellato la scuola-lavoro, e non aver investito nell'orientamento.

Dai dati Excelsior che Unioncame-

formazione, e la necessità di adattare gli strumenti per avvicinare la domanda e l'offerta di lavoro».

Sono anni che Confindustria lancia allarmi: mancano periti, ma le iscrizioni a tecnici e professionali restano al palo (quest'anno, per la prima volta, sono salite); i diplomati Its sono introvabili (ogni anno si diplomano 4/5 mila studenti, ne servirebbero 4 volte tanto); e ci sono 240 mila laureati Stem per cui le selezioni vanno a vuoto (la quota di donne che sceglie percorsi scientifico-tecnologici è ai minimi da troppo tempo). «È il momento di lanciare un appello al Paese - chiosa Gianni Brugnoli, vice presidente di Confindustria per il Capitale umano -. Basta con il mancato o cattivo ascolto: la manifattura

italiana è di assoluta avanguardia, e questo messaggio deve essere chiaro, univoco e veicolato a famiglie, studenti, mondo della formazione. Le nostre aziende, trasformate da innovazione, digitale, 4.0, hanno necessità di talenti. Siamo usciti dalla pandemia grazie all'industria, che ora purtroppo è alle prese con incertezze e difficoltà derivanti dal conflitto tra Russia e Ucraina. Lo dico senza mezzi termini: un mismatch a questi livelli e ritmi di crescita è inaccettabile. Tutto il Paese deve aprire gli occhi, rendersi conto dell'emergenza, e iniziare, ciascuno per la sua parte, a invertire questo trend per aiutare i giovani e la competitività delle imprese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Paese senza risorse umane nei settori manifatturieri: industrie di meccanica, Ict, elettronica e arredo**

## Dalle Academy agli Its le aziende formano in casa le risorse umane

re-Anpai ci hanno fornito emerge chiaramente dove si concentra il mismatch. Le prime cinque professioni "di difficile reperimento" sono legate a profili tecnico-scientifici (periti, diplomati Its, laureati Stem). Questi talenti mancano quasi esclusivamente ai settori manifatturieri, che hanno tirato il rimbalzo dello scorso anno, e oggi soffrono le conseguenze della guerra tra Russia e Ucraina. I primi cinque settori in sofferenza sono: industrie metallurgiche, meccaniche ed elettroniche, Ict, legno-arredo, costruzioni. Se guardiamo le prime 30 professioni "introvabili" nel 2021 per ingegneri ed elettrotecnici la difficoltà di reperimento supera il 70% delle entrate previste; per progettisti e meccanici oltre il 60%; quasi il 60% per analisti e progettisti software e molte professioni legate all'Ict, ma anche operai specializzati.

«La difficoltà delle imprese a reperire il personale interessa 4 profili professionali su 10 - spiega il presidente di Unioncamere, Andrea Prete -. Riguarda soprattutto (ma non solo) le imprese del Nord, frenando in questo modo l'operatività di settori molto dinamici in questa fase, come le industrie metallurgiche, del legno e arredo e le costruzioni, e coinvolgendo anche alcuni dei settori più innovativi del mondo dei servizi. C'è da riflettere guardando il confronto tra l'inizio e la fine della fase pandemica, perché i dati mostrano chiaramente le lacune dell'orientamento e del sistema della

## Occupazione

### Formazione per superare il disallineamento di competenze sul lavoro

In attesa dell'attuazione delle misure del Pnrr e di assistere al "cambio di passo" annunciato dal premier Mario Draghi, per avvicinare scuola e lavoro, sono due i principali passepartout per superare il disallineamento di competenze: gli Its, gli Istituti tecnici superiori, e le Academy. Sono due strumenti decisivi per l'Italia che ha ancora un tasso di disoccupazione giovanile al 24,2% (il dato di febbraio ci conferma in terzultima posizione in Europa - peggio di noi solo Spagna e Grecia) e 13 milioni di adulti con competenze basse, non in grado di reggere alla doppia sfida della transizione ecologica e digitale.

Non trovando le competenze ricercate sul mercato, molte imprese - a cominciare dai grandi gruppi - puntano a formare "in casa" i profili richiesti, dando vita alle Academy aziendali, o alle Corporate University, strutture dedicate alla formazione e alla gestione della conoscenza. Sono circa 160 e localizzate soprattutto nel Nord Italia - Lombardia, Emilia Romagna, Piemonte (con numeri significativi anche in Lazio e Campania), il

numero e in continua crescita e si stanno diffondendo in tutti i principali settori del Made in Italy, dalla manifattura ai settori assicurativo e bancario, dall'alimentare ai trasporti, dai servizi alla telefonia alle comunicazioni. «Si sono moltiplicate le formule organizzative per il coinvolgimento delle risorse umane - spiega Giuseppe Cappiello, professore di Economia e Gestione delle Imprese all'università di Bologna, tra i principali esperti del settore - e per allineare il più possibile le competenze disponibili con il contesto economico che muta sempre più velocemente. Le Academy, anche se non hanno ancora una definizione univoca e un riconoscimento condiviso, sono considerate da più parti un esempio molto avanzato tra queste formule. In molti casi formano non solo i dipendenti già assunti ma anche

studenti con alto potenziale, i fornitori, i clienti e altri stakeholder rilevanti per l'impresa di riferimento. Analogamente si sono strutturate Academy di settore o di territorio, con compiti non solo formativi ma talvolta anche di ricerca e di engagement». Cappiello sottolinea anche il ruolo delle Corporate University, «realità consolidate, con anche spazi fisici dedicati, un sistema evoluto di valutazione delle proprie attività e molti rapporti con le altre agenzie formative del territorio, dalle Business School ai Centri di ricerca, ai Competence Centre, solo per fare degli esempi».

Per quanto riguarda gli Its, il loro numero ha toccato quota 120 (Fondazioni) per 21 mila studenti frequentanti. Sforzano un tasso di occupazione medio dell'80% a un anno dal titolo, con punte del 90-100% in diversi territori. La chiave di successo è il link molto stretto con imprese e territorio (o meglio distretto produttivo di riferimento): una fetta elevata di ore di formazione si svolge "on the job", e la docenza proviene tra il 60-70% dal mondo del lavoro. Gli Its attendono la riforma (oggi in discussione al Senato) e gli 1,5 miliardi in 5 anni previsti dal Pnrr per fare il salto in avanti definitivo, avvicinando così il nostro Paese alle migliori esperienze di formazione duale (non accademica) in giro per il mondo (Germania, in testa).

—G.Pog.  
—C.I.T.



**Circa 160 strutture localizzate soprattutto nel Nord Italia, fra Lombardia, Emilia Romagna, Piemonte**

© RIPRODUZIONE RISERVATA