

di Stefano Rossi (presidente dei Giovani Industriali della provincia di Cremona)

Imprese, scuola e università per formare le competenze

IL NODO DEL PERSONALE

**Più di due terzi delle aziende fatica a reperire figure qualificate
I percorsi tecnici non sono di serie B**

I dati presentati dal Centro Studi di Confindustria ci mettono in allerta e ci fanno rilevare una situazione che purtroppo è da tempo nota alle nostre aziende. Più di due terzi delle imprese italiane sono in difficoltà nel trovare le competenze necessarie per le proprie attività, con criticità particolarmente evidenti nel reperimento di profili tecnici, indicati dal 69,2% delle aziende, di personale per mansioni manuali, segnalate dal 47,2% e dal 58,9% nel settore industriale. Un dato migliore lo vediamo nella ricerca delle competenze trasversali e manageriali: rispettivamente il 16,5% e l'8,3% delle imprese segnala complessità nella ricerca. L'incidenza del mismatch varia poi a seconda del settore e delle dimensioni aziendali. Nel comparto industriale, il 73,5% delle imprese dichiara difficoltà nel reperire competenze, contro il 65% nel settore dei servizi. La percentuale cresce con la dimensione dell'impresa, passando dal 64,8% nelle piccole realtà, al 72,8% nelle medie, fino al 77,6% nelle grandi aziende. Questo è un chiaro segno di un forte disallineamento tra competenze richieste e offerte.

A peggiorare il quadro, contribuiscono il calo demografico e l'invecchiamento della popolazione, che amplificano la carenza di lavoratori, rendendo necessario aumentare la partecipazione al mercato del lavoro e attrarre immigrati

qualificati. Non smettiamo di dire che il disallineamento di cui parliamo non è un problema delle sole imprese, non riguarda solo noi, ma l'intero Paese, compromettendone davvero lo sviluppo economico. Per questo siamo convinti che serva un approccio sistemico che coinvolga istituzioni, aziende e sistema educativo in uno sforzo comune e coordinato.

La formazione del personale interno e le consulenze esterne possono rappresentare due leve sulle quali lavorare per colmare l'evidente gap ma non sono sicuramente la vera e unica risposta al problema. Oggi più che mai siamo convinti che sia necessaria la partecipazione alle iniziative educative territoriali, come gli ITS Academy, i percorsi per le competenze trasversali, l'orientamento (PCTO) e i tirocini curriculari. Ci crediamo moltissimo e lo abbiamo ribadito

anche negli incontri che, con molto piacere, abbiamo fatto con il Provveditore territoriale Imerio Chiappa e il suo team, con cui abbiamo in cantiere alcune iniziative proprio finalizzate a questo. La transizione energetica e digitale richiederanno, tra l'altro, alcuni sforzi ulteriori che implicano una vera rivoluzione culturale. Innanzitutto dobbiamo far capire ai nostri ragazzi e alle famiglie che i percorsi tecnici non sono percorsi di serie B. E noi ci mettiamo in prima linea per diffondere questo concetto. Il cambio di paradigma significa anche porre in essere politiche di talent attraction, sviluppando ancor di più le sinergie tra imprese, scuole e università e insistendo su alcune importanti novità in questo ambito, come ad esempio la formula del '4+2', un modello per cui gli studenti dei percorsi quadriennali possono

accedere direttamente ai corsi degli ITS Academy o, in alternativa, il percorso quadriennale conferisce un titolo di studio spendibile nel mondo del lavoro al pari di un diploma quinquennale e consente di iscriversi all'Università.



Stefano Rossi