

Spazio Aperto

Pensieri Liberi



Il futuro industriale e il capitale umano

Fuga dei cervelli, calo demografico e disallineamento tra sistema formativo e fabbisogni produttivi alla fine descrivono una stessa fragilità: l'indebolimento del patto tra giovani, imprese e società

Dalla prima pagina



di **DAVIDE NICOLETTI**
Presidente Gruppo Giovani Industriali Cremona
con delega all'Education

Oggi l'Italia non sta solo invecchiando: sta perdendo una parte significativa dei suoi giovani più preparati, quelli che potrebbero contribuire in modo decisivo a innovazione, crescita e futuro industriale. Il punto critico è che questa perdita avviene mentre le imprese cercano personale. Mancano profili tecnici, operai specializzati, competenze digitali e ingegneristiche, figure capaci di accompagnare la transizione tecnologica e organizzativa in corso. È il segno di un mismatch che non è solo quantitativo, ma anche culturale: da un lato percorsi formativi che non sempre dialogano con il tessuto produttivo, dall'altro imprese chiamate a evolvere

nei modelli di inserimento, formazione e valorizzazione delle persone. I numeri del nostro territorio rendono la situazione ancora più concreta. Entro la fine del 2025 sono previste circa 7.000 nuove assunzioni in provincia di Cremona, ma in molte professioni la domanda supera l'offerta di personale qualificato di oltre il 70%. Una parte significativa delle assunzioni interesserà lavoratori stranieri, a conferma che le competenze locali, da sole, non bastano a soddisfare i fabbisogni delle imprese. Questi dati non sono freddi numeri: rappresentano opportunità mancate, ritardi nello sviluppo e un chiaro segnale della necessità di rafforzare il legame tra formazione, imprese e territorio. L'attrattività di un territorio non si costruisce solo con incentivi o infrastrutture, ma con fiducia e prospettive concrete. I giovani chiedono trasparenza nei percorsi di carriera, riconoscimento del merito, tempi di crescita chiari. Chiedono ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e capaci di ascolto. Chiedono di poter dare un contributo che abbia



senso, non solo economico ma anche sociale. Noi ce ne rendiamo conto ogni volta che ci interfacciamo con studenti e giovani professionisti nelle iniziative del Gruppo. Questo vale in modo particolare per le nuove generazioni, che cercano un equilibrio sostenibile tra impegno professionale, benessere personale e legame con il

territorio. Le imprese che sapranno interpretare questo cambiamento non perderanno competitività; al contrario, rafforzeranno la propria capacità di attrarre e trattenere talenti in un contesto di crescente scarsità di risorse umane. Un altro tema centrale è l'orientamento. Sul territorio sono attive diverse attività di orientamento, ma troppi

giovani intraprendono il proprio percorso senza avere piena consapevolezza delle offerte del sistema produttivo locale. Serve un'alleanza più forte tra scuole, università e imprese, capace di raccontare il lavoro per ciò che è oggi. I percorsi tecnico-professionali, gli ITS e l'apprendistato di qualità non sono alternative di ripiego, ma strumenti

strategici per costruire competenze spendibili e carriere solide. Superare la distinzione tra percorsi 'di serie A' e 'di serie B' è indispensabile per ridare dignità e attrattività al lavoro industriale. In questo quadro, la scommessa di Cremona come città universitaria rappresenta un passaggio decisivo. Le strutture e i corsi di qualità sono una base importante, ma non sufficiente. La vera sfida è trattenere sul territorio chi studia, offrendo opportunità professionali coerenti e un contesto di vita dinamico. Qui entra in gioco anche il tema del rientro dei talenti: creare le condizioni perché chi è partito possa tornare, portando competenze, esperienze e visioni nuove. La responsabilità è collettiva, ma anche personale. Alle imprese spetta il compito di investire sul capitale umano con una visione di medio-lungo periodo, accettando che la formazione richiede tempo e fiducia. Alle istituzioni quello di accompagnare questi sforzi con politiche attive efficaci e stabili. Ai giovani, infine, la sfida di mettersi in gioco, accettando percorsi impegnativi ma ricchi di opportunità. Se vogliamo evitare che la fuga dei cervelli diventi una resa silenziosa, dobbiamo tornare a credere che investire nelle persone sia la scelta più produttiva che un territorio possa fare. È il momento di passare dall'analisi all'azione. Esistono strumenti e buone pratiche che possono essere rafforzati e messi a sistema: percorsi di orientamento precoce costruiti insieme alle imprese, esperienze di alternanza, tirocinio e apprendistato vissute come un vero investimento reciproco. Serve inoltre continuare a investire nella formazione continua, non solo tecnica ma anche trasversale. Le competenze digitali, organizzative e relazionali sono oggi decisive quanto quelle specialistiche. Le imprese possono diventare luoghi di apprendimento permanente, capaci di accompagnare le persone lungo tutta la vita lavorativa, valorizzando il talento e favorendo la crescita professionale. Un ruolo fondamentale lo gioca anche il territorio come sistema. Rendere attrattiva una provincia significa lavorare su servizi, mobilità, qualità della vita e offerta culturale. I giovani non scelgono solo un lavoro, ma un contesto in cui vivere. Iniziative condivise tra imprese, associazioni e istituzioni, evitando le inutili suddivisioni territoriali, possono rafforzare il senso di comunità e di appartenenza, elementi sempre più rilevanti nelle scelte delle nuove generazioni. Noi del Gruppo Giovani Industriali siamo pronti a fare la nostra parte perché riteniamo che la collaborazione sia lo strumento più efficace per affrontare una sfida che nessuno può risolvere da solo. Investire sui giovani non è un costo né un atto di generosità. È una scelta strategica che richiede visione, coerenza e continuità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

«L'Italia non solo sta diventando più vecchia ma gran parte dei ragazzi più preparati se ne stanno andando»

«Mancano operai specializzati competenze ingegneristiche e digitali, figure che accompagnino la transizione tecnologica»

«I ragazzi chiedono riconoscimento del merito, tempi di crescita chiari ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e più capacità di dialogo»

«L'attrattività di un territorio non si costruisce solo con incentivi o infrastrutture ma con fiducia e prospettive concrete»